

Nya villkor på arbetsmarknaden

Bemanningsföretag och den inhyrda arbetstagarens tankar om branschen

Marika Grönmark

Examensarbete för tradenomexamen
Utbildningsprogrammet för Företagsekonomi
Åbo 2015



EXAMENSARBETE

Författare: Marika Grönmark
Utbildningsprogram och ort: Företagsekonomi, Åbo
Inriktningsalternativ/Fördjupning: Redovisning
Handledare: Camilla Ekman

Titel: Nya villkor på arbetsmarknaden – bemanningsföretag och den inhyrda arbetstagarens tankar om branschen

Datum 30.4.2015

Sidantal 41

Bilagor 1

Abstrakt

Det har blivit allt vanligare att företag hyr in den extra personal de behöver istället för att nyanställa. Personaluthyrningen som bemanningsföretagen erbjuder är betydande i många branscher idag och arbetssättet är flexibelt för de inhyrda arbetstagarna.

Syftet med examensarbetet är att kartlägga hur de inhyrda arbetstagarna blivit bemötta på arbetsplatserna hos kundföretagen. Jag vill ta reda på om de fått den inskolning de behövt samt om de känt sig som en i teamet hos kundföretagen.

Examensarbetets teoridel består av litteratursökning och behandlar ämnen som arbetsmarknaden i Finland, bemanningsföretag, de inhyrda arbetstagarna samt arbetsintroduktion. Den empiriska delen består av en kvalitativ undersökning, en semistrukturerad intervju, med de inhyrda arbetstagarna som arbetat via bemanningsföretaget VMP Group.

Resultatet av min undersökning visade att de flesta av mina intervjupersoner hade en bra arbetsintroduktion till själva arbetet. Känslan av att vara en utomstående och inte riktigt välkommen hos kundföretagen var däremot något som några hade upplevt.

Språk: Svenska Nyckelord: Arbetsmarknaden, bemanningsföretag, inhyrd arbetstagare, arbetsintroduktion

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä:	Marika Grönmark
Koulutusohjelma ja paikkakunta:	Liiketalous, Turku
Suuntatutumisvaihtoehto:	Laskentatoimi
Ohjaajat:	Camilla Ekman

Nimike: Uusia ehtoja työmarkkinoilla - Henkilöstövuokrausyritysten ja vuokratyöntekijöiden ajatuksia alasta

Päivämäärä 30.4.2015

Sivumäärä 41

Liitteet 1

Tiivistelmä

On yhä tavallisempaa, että yritykset vuokraavat tarvitsemansa lisähenkilökunnan uuden työntekijän palkkaamisen sijasta. Henkilöstövuokraus, jota henkilöstövuokrausyritykset tarjoavat, on tänä päivänä merkittävän suurta monella eri alalla ja työskentelytapa on vuokratyöntekijälle joustavaa.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa, miten vuokratyöntekijät on otettu vastaan työpaikoilla asiakasyrityksissä. Työssä halutaan myös selvittää, ovatko työntekijät saaneet tarvittavan perehdytyksen ja ovatko he tunteneet itsensä osaksi työryhmää asiakasyrityksissä.

Opinnäytetyön teoriaosa koostuu kirjallisuuskatsauksesta ja käsittelee aiheita, kuten työmarkkinoita Suomessa, henkilöstövuokrausyrityksiä, vuokratyöntekijöitä ja työhön perehdyttämistä. Empiirinen osa koostuu kvalitatiivisesta tutkimuksesta, puolistrukturoidusta haastattelusta, joka tehtiin vuokratyöntekijöiden kanssa, jotka ovat työskennelleet henkilöstövuokrausyritys VMP Groupin kautta.

Tutkimustulokset osoittavat, että useimmat haastatelluista henkilöistä olivat saaneet hyvän perehdytyksen työhönsä. Toisaalta muutamat olivat kokeneet jääneensä ulkopuoliseksi tai eivät kokeneet olevansa tervetulleita asiakasyrityksiin.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Työmarkkinat, henkilöstövuokrausyritys, vuokratyöntekijä, työhön perehdyttäminen

BACHELOR'S THESIS

Author: Marika Grönmark
Degree Programme: Business administration, Turku
Specialization: Accounting
Supervisors: Camilla Ekman

Title: New conditions on the labour market - private employment agencies and the hired workers thoughts about the line of business.

Date 30.4.2015

Number of pages 41

Appendices 1

Summary

It has become more common that companies leases staff when needed instead of hiring a new employee. Hiring out personnel, one of the main things that the private employment agencies offers, is nowadays important for many line of businesses and the way of working is flexible for the hired worker.

The purpose of this thesis is to study how the hired workers are treated at the workplaces at the client company. I want to find out if the hired workers have gotten the introduction to the work that they have needed and if they have felt that they belonged to the work team.

The thesis contains of a theory based part and an empirical part. The theory based part is done as a literature study and focuses on subjects as the labour market in Finland, private employment agencies, the hired workers and the onboarding process. The empirical part is done as a qualitative interview with the hired workers that have worked through the private employment agency VMP Group.

The result of my thesis shows that most of the hired workers I interviewed had a good onboarding process to the work. The feeling of being an outsider and not really welcome at the client company though was something some of my interviewed persons had experienced.

Language: Swedish

Key words: Labour market, private employment agencies, hired worker, onboarding process

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och forskningsfrågor.....	1
1.2	Centrala begrepp.....	2
1.3	Metoder och avgränsningar.....	2
2	Arbetsmarknaden.....	3
2.1	Utbud och efterfrågan på arbetskraft.....	3
2.1.1	Arbetslöshet.....	4
2.1.2	Läget i Finland.....	5
2.2	Arbetslivet år 2020.....	6
2.3	Generation y & z.....	7
3	Bemanningsföretag.....	8
3.1	Orsaker till att branschen existerar.....	10
3.2	Varför arbetstagarna väljer bemanningsföretag.....	11
3.3	Effekter av inhyrd arbetskraft.....	13
3.4	VMP Group.....	15
4	Personalarbete.....	15
4.1	Personalplanering.....	15
4.2	Rekrytering.....	16
4.2.1	Rekryteringsprocessen.....	17
4.2.2	Bemanningsföretagets roll i rekryteringsprocessen.....	19
4.3	Arbetsintroduktion.....	20
4.3.1	Introduktionsplan.....	21
4.3.2	Arbetsgemenskap.....	22
4.3.3	Arbetsintroduktion och verklighet.....	22
5	Den kvalitativa undersökningen.....	23
5.1	Intervjuunderlag.....	23
5.2	Urval och tillvägagångssätt.....	24
6	Resultatredovisning.....	25
6.1	En nödlösning som lönade sig.....	25
6.2	Ett första-hands-val.....	27
6.3	Oregelbundet arbete.....	29
7	Analys och slutsatser.....	32
8	Avslutande diskussion.....	35
	Källförteckning.....	38
	Bilaga 1 Intervjuunderlag	

1 Inledning

Läget på arbetsmarknaden i Finland är inte så attraktivt för tillfället. Arbetslösheten är hög och ökar hela tiden. Av företagen krävs större konkurrenskraft än tidigare: olika inbesparingar görs och det är ofta personalen som får lida i form av nedskärningar. Företagen har idag en anpassad personalstyrka för att klara av det dagliga arbetet. Sker det förändringar i efterfrågan nyanställer företagen den extra arbetskraft de behöver eller hyr in personal från ett bemanningsföretag.

Bemanningsföretagen hjälper till att matcha efterfrågan och utbud på arbetsmarknaden och personalförstärkningen de erbjuder är för många företag betydande. Det är smidigt för företagen att kunna hyra in arbetskraft för några timmar när det behövs. Företagets fast anställda kan då hållas fullt sysselsatta. Om företaget måste flexa, flexar de med den inhyrda arbetskraften.

Det har uppstått nya villkor på arbetsmarknaden och ett nytt sätt att arbeta - genom personaluthyrningen. Arbets sättet erbjuder den inhyrda arbetstagaren flexibilitet, möjlighet att pröva på olika arbeten samt få extra inkomster, men arbets sättet är osäkert. Arbetsplatserna kan variera från dag till dag och arbetsintroduktionen kan vara bristfällig när den inhyrda arbetstagaren snabbt måste komma in i arbetet och utföra det.

Idén till mitt slutarbete fick jag efter att ha läst artikeln "Bemanning ger jobb åt många" via en artikel i tidningen Västra Nyland (30.09.2014). Bemanningsbranschen expanderar och är här för att stanna. Som snart utexaminerad tradenom och med nyheterna om läget på arbetsmarknaden i bakhuvudet, ansåg jag att det skulle vara intressant och lärorikt att kartlägga vad de som arbetar via ett bemanningsföretag har för tankar om branschen samt vilka upplevelser de haft.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med detta arbete är att ta reda på hur arbetstagare som arbetar via ett bemanningsföretag blivit bemötta på arbetsplatserna hos kundföretagen. Jag vill ta reda på om de fått bra arbetsintroduktion samt om de känt att de tillhör arbetsgemenskapen på arbetsplatserna.

På basen av mitt syfte har jag kommit fram till följande forskningsfrågor:

- Vad är orsakerna till arbete via ett bemanningsföretag?
- Får inhyrd arbetskraft den inskolning den behöver?
- Känner sig den inhyrda arbetstagararen som en i teamet hos kundföretagen?

1.2 Centrala begrepp

Bemanningsföretag - är företag som bl.a. hyr ut arbetstagare (personal) till andra företag (s.k. kundföretag). Vid personaluthyrning är arbetstagarna anställda hos bemanningsföretaget men arbetar hos kundföretagen enligt kundföretagens behov. Personaluthyrning är bemanningsföretagens huvudsakliga syssla, men en annan viktig tjänst de erbjuder är rekrytering. Ett kundföretag kan under hela deras rekryteringsprocess anlita ett bemanningsföretags tjänster. Enligt överenskommelsen sköter då bemanningsföretaget hela eller någon del av kundföretagets rekrytering. Det kan vara frågan om allt från upprättande av en annons till intervjusituationerna. Kundföretaget har dock alltid sista ordet om vem som anställs till dem vid en rekrytering.

Inhyrd arbetstagarare - är den person som hyrs ut via ett bemanningsföretag till ett kundföretag. Den inhyrda arbetstagararen arbetar hos kundföretagen, men bemanningsföretaget är dennes arbetsgivare och betalar dennes lön.

1.3 Metoder och avgränsningar

Min teoretiska del består av en litteratursökning. Min empiriska del består av en kvalitativ undersökning, i vilken jag har intervjuat tre personer som arbetat via bemanningsföretag. Jag valde denna kvalitativa metod eftersom den tillät mig att gå till djupet och intervjupersonerna hade möjlighet att fritt formulera sina svar, något som en kvantitativ undersökning inte alltid tillåter.

Fokus i arbetet ligger på arbetstagarna. I teoridelen presenterar jag först arbetsmarknaden och bemanningsföretagen. Jag övergår sedan till att fokusera på de som arbetar via dessa företag, vad orsakerna är och avslutar med ett kapitel om rekrytering och inskolning. Jag behandlar inte ingående om lönsamheten för kundföretagen som använder sig av bemanningsföretagens

tjänster. Jag tar inte heller upp i detta arbete hur lönen betalas åt de som arbetar via ett bemanningsföretag, arbetsavtalslagen, eller hur bemanningsföretagens vardagliga arbete ser ut.

I min undersökning har jag avgränsat mig till unga vuxna i åldrarna 18-25 år som studerar ekonomi. Jag avgränsade mig till ekonomistuderande, eftersom jag önskade få tag i dem som med stor sannolikhet arbetat med ekonomiförvaltnings uppgifter via ett bemanningsföretag. De jag intervjuat i min undersökning är alla även finländare och har arbetat via bemanningsföretaget VMP Group (varamiespalvelu). Jag valde VMP Group eftersom det är ett av de största finländska bemanningsföretagen och ett av företagets viktigaste mål är att stöda ungdomarna. Bemanningsföretaget vill hjälpa ungdomarna ut i arbetslivet.

2 Arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden, som vilken marknad som helst, består av en utbudssida, en efterfrågesida och ett pris- lönen. Samspelet mellan dessa är det som bestämmer sysselsättningen och arbetslösheten i ett land. (Eklund, 2010, s. 101).

Arbetsmarknaden är dock mycket mer invecklad än att arbetstagarna säljer sina tjänster (utbud) och arbetsgivarna köper dem (efterfrågan). Marknaden regleras av lagar, kollektivavtal, samspel mellan olika organisationer och byråkrati. Arbetsmarknaden är en viktig del av de moderna samhällen och hur reglerad eller fri den ska vara är en viktig och omtalad fråga. (Granberg, 2003, s. 57).

2.1 Utbud och efterfrågan på arbetskraft

Till arbetskraften hör de som har ett arbete och de som söker ett arbete. Statistikcentralen definierar vidare att personer i åldersgruppen 15-74 år hör till arbetskraften. (Statistikcentralen, 2014a).

Det finns många olika faktorer som påverkar utbudet av arbetskraft, för att nämna några: kultur, religion och lön. Människans preferenser har även en inverkan: någon föredrar att ha mer fritid, tillämpa flextid och vill jobba mindre medan någon annan önskar mer utmanande arbete och långa arbetsdagar.

En oundviklig faktor som påverkar utbudet av arbetskraft är lönen. En högre lön lockar mer människor ut på arbetsmarknaden. En högre lön gör det mer lönsamt att arbeta för arbetstagaren. Fenomenet går under namnet substitutionseffekten. Fritiden ersätts (substitueras) med arbete, utbudet av arbetskraft ökar. Utbudskurvan blir positiv, den stiger, medan efterfrågan igen sjunker.

Ingen tackar nej till en hög lön, men för höga löner gör företagens produktion olönsam. Företagen, arbetsgivarna, kan inte anställa mer, det blir för dyrt. Utbudsöverskott på arbetsmarknaden uppstår. Efterfrågan stiger inte i samma takt som utbudet.

Efterfrågan på arbetsmarknaden bestäms av hur företag och arbetsgivare behöver arbetstagare för att producera de tjänster och varor som efterfrågas. Kostnaderna för att köpa en ny maskin jämfört med lönekostnaden vid en nyanställning spelar också stor roll. Företagen eftersträvar vinst och framgång och väljer således det lönsammaste alternativet. (Eklund, 2010, s. 67-69, 72).

Full sysselsättning, där utbud och efterfrågan är balanserade, är ett av de främsta målen för den ekonomiska politiken, men att få utbuds- och efterfrågesidan att mötas är inte lätt. Arbetskraften som arbetstagarna bjuder ut och arbetskraften som arbetsgivarna efterfrågar fås inte alltid i balans. Följden är arbetslöshet. (Eklund, 2010, s. 101).

2.1.1 Arbetslöshet

Enligt Eklund definieras arbetslöshet som: "*mellanskillnaden mellan antalet personer som för tillfället befinner sig i arbetskraften å ena sidan och antalet sysselsatta å andra sidan*". Arbetslöshet är ingenting som eftersträvas, det är socialt viktigt att ha ett arbete och tillhöra en gemenskap.

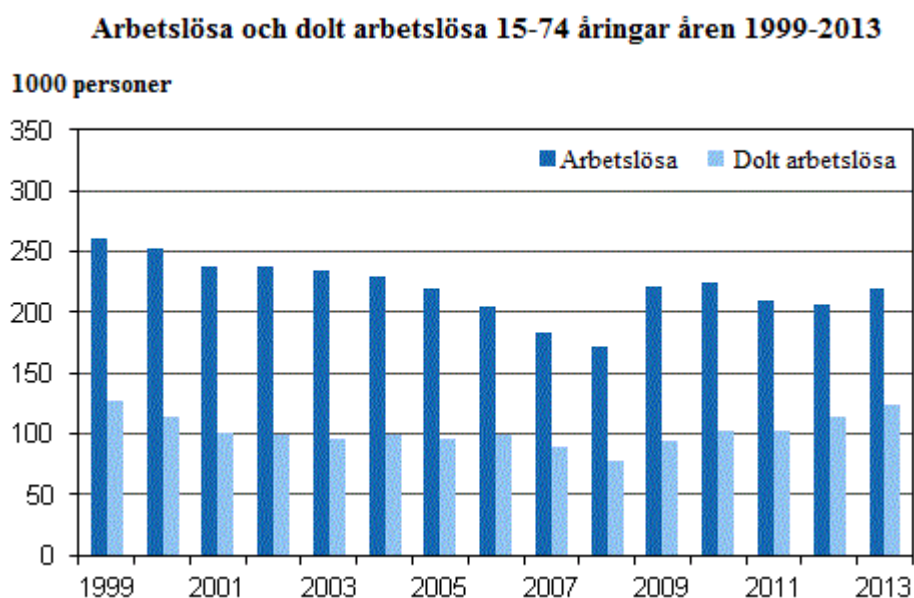
Arbetslösheten är inte bara negativ för den enskilda individen, den tär även hårt på samhället, på statens finanser. De arbetslösa har lägre eller inga inkomster, vilket betyder att de betalar mindre skatt än de som har ett arbete. Samtidigt får de arbetslösa stöd och andra sociala bidrag, vilka direkt påverkar statens ekonomi negativt. Alla dessa följder av arbetslöshet är orsaker till varför ett land strävar efter att ha så låg arbetslöshet som möjligt. (Eklund, 2010, s. 71, 276).

2.1.2 Läget i Finland

Arbetsmarknaden fortsätter att rasa i Finland. Enligt Statistikcentralens undersökningar uppgick antalet arbetslösa i december 2014 till 232 000, vilket var 27 000 fler än i december året innan. Uttryckt i procent var 8,8 procent av personerna i arbetskraften arbetslösa i december 2014. Av de arbetslösa var 104 000 kvinnor och 128 000 män. Arbetslösheten var under hela år 2014 högre än år 2013. (Finlands officiella statistik, (FOS) 2014a).

Tabell 1 illustrerar hur arbetslösheten har utvecklats i Finland under de senaste åren. Med dolt arbetslösa avses personer som vill ha ett arbete och kan ta emot ett inom två veckor, men som under de senaste fyra veckorna inte sökt arbete. Orsakerna till dold arbetslöshet kan vara att personerna helt enkelt avstått från att söka arbete, hälsoskäl, vård av barn, studier med mera.

Tabell 1. Arbetslöshetens utveckling i Finland åren 1999-2013. (FOS 2014b).



Ur tabell 1 kan vi se att sedan år 1999 sjönk arbetslösheten nästan varje år fram till år 2009 då de arbetslösa ökade med över 50 000. Det var följden av 2008-2009 recessionen som rådde i Finland. Från år 2013, då det fanns 219 000 arbetslösa, till år 2014 har arbetslösheten stigit en aning. (FOS, 2014b).

Även arbetslösheten bland de unga har ökat. År 2014 i december fanns det totalt 649 000 unga i åldern 15-24. Av dem var 238 000 sysselsatta och 59 000 arbetslösa. 19,8 procent, nästan en femtedel av den unga arbetskraften var arbetslös. Arbetslösheten hos unga i åldern 15-24 steg med 3,2 procentenheter från året innan. (FOS, 2014a). Arbetslösheten hos unga

ökade speciellt bland högutbildade, mest på forskarutbildningsnivån och högre högskolenivån. (Arbets- och näringsministeriet (ANM) 2014b).

Uppsägningar är en stor orsak till den höga arbetslösheten som råder i Finland. På fler än var fjärde arbetsplats har nedskärningar beträffande antalet anställda gjorts under de senaste tre åren. "*Andelarna har inte varit så höga i någon av de tidigare undersökningarna om arbetsförhållanden som Statistikcentralen gjort sedan 1977*" skriver Statistikcentralen. Viktigt att beakta är att motsvarande uppgifter inte samlades in under de svåraste depressionsåren på 1990-talet, då andelarna garanterat var högre. (FOS, 2014c).

Men det har också skett positiva förändringar i Finland. ANM fick 29 800 anmälningar om nya lediga jobb i Finland under december 2014, vilket var 2 300 fler än i december föregående år. Det var mest frågan om arbeten i grupperna service- och försäljningspersonal samt experter. (ANM 2014b).

Det finns en hel del lediga tjänster på arbetsmarknaden. Problemet kan dock vara var tjänsten är belägen. Många företag kan även anse att arbetssökanden är överkvalificerade till tjänsten eller så känner många sökande själv att de är överkvalificerade för arbetet. (Linderborg, L. 2015).

2.2 Arbetslivet år 2020

Arbetsmarknaden och arbetslivet är i ständig förändring och bl.a. robotisering och den teknologiska utvecklingen kommer att ändra på yrken och arbetslivet. Arbeten kommer inte att försvinna men det kommer ske en omfördelning av arbete mellan människor och maskiner. Utvecklingen kommer även skapa nya arbeten.

En risk med denna utveckling är dock att människor inte kommer att hinna med den. Det är således viktigt med rätt utbildning och kunskap och en positiv inställning till förändring för att Finland ska kunna hänga med i utvecklingen och hålla sin konkurrensposition bland övriga länder. (ANM, 2014a).

ANM utförde år 2014 en undersökning om Finlands arbetsliv år 2020. Målet var att kartlägga Finlands situation idag för att kunna komma med förbättringsförslag. En enkät skickades ut till respondenter inom staten, kommuner, företag och föreningar. Intervjuer gjordes med

personal från TE-kontor och ELY-centraler runt om i Finland. Undersökningen ger således en bild över hela Finland, men med regionala skillnader.

Resultatet av undersökningen visade att det bl.a. kommer att råda resursbrist i framtiden. Det kommer råda brist på kunnig personal, men tidsbrist kommer vara det största problemet. Ett annat möjligt problem som kartlagdes var att kunskap och kunnande inte kommer att röra på sig tillräckligt. Kunskap kommer att gå till spillo. Övrigt som konstaterades genom undersökningen var att mål som ställs upp upplevs som relativt klara, men de är svåra att tillämpa i det vardagliga arbetet och inte tillräckligt konkreta.

Undersökningen påvisade att de flesta kommuner i Finland står inför utmaningar. Det finns de som gör mycket rätt redan nu, de kommuner i vilka det bl.a. finns tillit för aktörerna och där fördomsfrihet råder, men det är fakta att arbetslivet i framtiden kräver utveckling av både kommuner som arbetstagare, eftersom arbetsmarknaden ändras. (ANM c, 2014, s. 1-2).

2.3 Generation y & z

Dagens arbetsmarknad är skapad för de arbetstagare som arbetat i många år. Marknaden är designad så att den passar de tidigare generationerna, generation baby boomers och generation x. (Blomström, 2012, s. 33-36). Baby boomers är generationen som är född mellan åren 1946-1964. De växte upp i ett blomstrande samhälle som utvecklades utan sitt like. Många från denna generation är i pensionsålder idag. Till generation x hör de som är födda mellan åren 1965-1980. De kännetecknas av att vara öppna för mångfald och var med om många politiska händelser, så som Berlinmurens fall, Vietnam kriget med mera. (Waterworth, 2013). Arbetsmarknaden är utformad enligt vad som behövdes för att dessa generationer skulle prestera bra, men nya generationer finns redan ute på marknaden.

Dagens generationer, generation y och z, är inte som de gamla. Generation y och z är födda på 80-talet och senare och de är uppväxta med modernare samhällssystem, andra normer och tankesätt. De nya generationerna ifrågasätter, tänker självständigt och agerar på ett annat sätt. De tar till sig information och instruktioner på nya sätt, vilket kommer leda till att nya arbetssätt kommer att formas. Generationerna och människorna ändras, likaså arbetsmarknaden. (Blomström, 2012, s. 33-36).

3 Bemanningsföretag

Bemanningsföretagen har funnits en ganska lång tid i vårt land. De fick sin början på 1960-talet i varvsindustrin och expanderade sedan på 70-talet till tjänstemannasektorn. Samhällets snabba utveckling och den hårda konkurrensen som rådde var några av orsakerna till att branschen fick sin framfart. De allmänna arbetsförmedlingarna hade inte heller längre de resurser som behövdes för att fylla företagens behov av personal. Det fanns ett behov av bemanningsföretagens tjänster.

Bemanningsföretagen med sin personaluthyrning kritiserades hårt i början. Människor frågade om det var etiskt eller ens juridiskt rätt att ha personal inhyrd. Följden blev att branschen reglerades i slutet på 60-talet. Kundföretagen fick nu endast hyra in arbetskraft vid tillfälligt behov. En inhyrd arbetstagar fick inte för en längre tid arbeta hos ett kundföretag. De fast anställda hos företagen hade känt sig hotade och begränsningarna skyddade deras position.

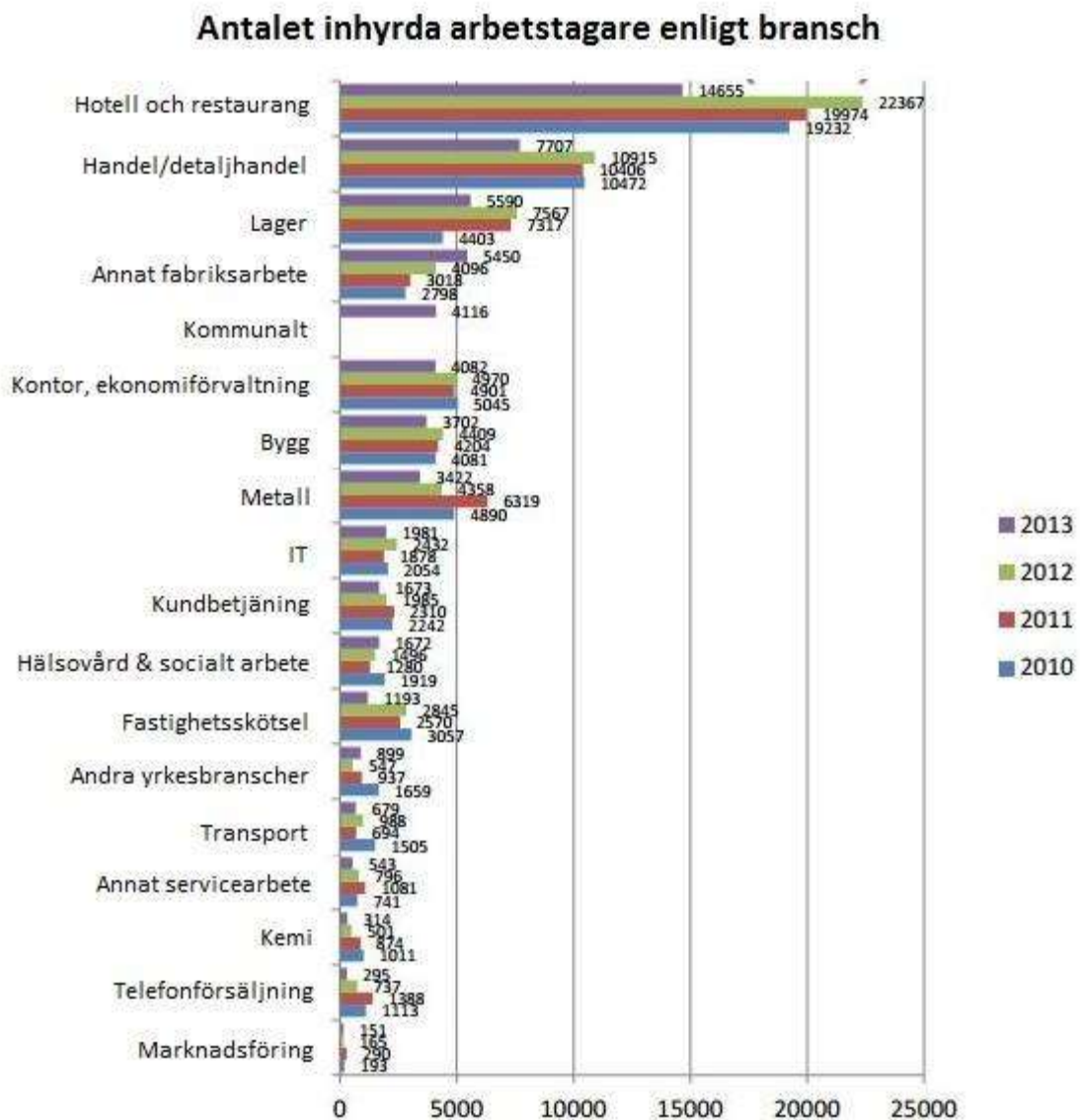
Kritiken mot personaluthyrningen fortsatte även på 1970- och 80-talet. Arbetsättets för- och nackdelar granskades igen och det konstaterades bl.a. att de inhyrda arbetstagarernas situation och rättigheter var dåliga. År 1985 tog Finland därför exempel av bemanningsföretag som fanns i andra länder och tog i bruk ett allmänt avtal om personaluthyrning. Avtalet förbättrade den inhyrda arbetskraftens situation. (Sädevirta, 2002, s. 9-11).

På 1990-talet expanderade branschen mycket i Finland. Som följd av lågkonjunkturen i början på 90-talet ökade tidsbundna arbetsavtal och andra arbetsförhållanden. Företagen hade nu bara så många fast anställda som de verkligen behövde för att få det dagliga arbetet gjort. Vid produktionstoppar skaffade de den extra hjälp de behövde genom att t.ex. hyra in personal. Begränsningarna som reglerade personaluthyrningen sedan slutet på 60-talet lades ner på 90-talet, vilket även det var en bidragande orsak till att branschen expanderade. Arbetsministeriets speciella övervakningar och insamlingar av information om branschen upphörde och branschen blev en fri näringsgren i Finland. (Sädevirta, 2002, s. 14-16).

Bemanningsföretagens ursprungliga huvuduppgifter var att hjälpa kundföretag med rekrytering, erbjuda personaluthyrning samt övertagande av olika arbetsuppgifter som inte hörde till kundföretagens kärnverksamhet. Idag arbetar bemanningsföretagen med liknande uppgifter, men branschen har blivit mycket bredare. Headhunting, outplacement, livs- och karriärplanering, redovisningsbyråverksamhet m.m. är alla nya områden som bemanningsföretag kan ha hand om idag. (Granberg, 2003, s. 349-350).

Idag finns det runt 350 bemanningsföretag i Finland. De finns i de flesta större städer och många större kedjor har kontor över hela landet. Alla bemanningsföretag erbjuder inte samma tjänster. De väljer själv vilka områden de är nischade på. (Bogislaus & Andersson & Andersson, 2010, s. 11). Bemanningsföretagens tjänster, främst personaluthyrning och rekryteringshjälp, används i de flesta branscher. Tabell 2 illustrerar hur inhyrd arbetskraft användes i de olika branscherna under året 2013.

Tabell 2. Branscher med mest inhyrd arbetskraft år 2013. (HPL 2014b).



I tabell 2 kommer det tydligt fram att år 2013 användes inhyrd arbetskraft mest inom restaurangbranschen, detaljhandeln och lagerarbete. Antalet inhyrda arbetstagare har dock minskat i dessa branscher jämfört med år 2012, men branscherna sysselsätter fortfarande mest den inhyrda arbetskraften. Antalet inhyrda arbetstagare ökade från år 2012 till 2013 inom bl.a.

hälsovården, socialt arbete, fabriksarbete och i kommunala arbeten. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL), 2014b). Kommuner har inte tidigare använt sig av inhyrd arbetskraft i samma utsträckning som andra branscher, vilket det framkommer i tabell 2. År 2013 började kommuner använda sig av bemanningsföretagens tjänster av samma orsaker som alla andra företag; de behövde snabbt personal för att ersätta någon som blivit sjuk eller var frånvarande av olika orsaker. (Korhonen & Pauni, 2011, s. 4-5).

Att hitta kompetent arbetskraft ser många bemanningsföretag som en utmaning. Svårast är det att hitta arbetstagare till bygg-, metall- och IT branschen. (HPL,2014b) Mest brist är det på bl.a. kockar, bokförare, löneräknare och yrkesutbildningar. (Taloudellinen tiedotustoimisto TAT, 2014).

År 2013 sysselsatte bemanningsbranschen 1,1 procent av hela Finlands arbetskraft. Sammanlagt arbetade ungefär 100 000 via ett bemanningsföretag vid något tillfälle under år 2013. Uttryckt i årsanställda sysselsatte de 30 000 arbetstagare. Sedan år 2008 har bemanningsföretagen stadigt sysselsatt runt en procent av arbetskraften. (FOS 2014b). Recessionen åren 2008-2009 har dock påverkat bemanningsföretagen. Det dåliga ekonomiläget i Finland har direkt påverkan på branschen. Kundföretagen använder mindre inhyrd arbetskraft och rekryteringstjänster om det är sämre tider. Situationen är dock motstridig eftersom det är de sämre tiderna som samtidigt gjort att efterfrågan på inhyrd arbetskraft ökat. Det är inte längre lönsamt för företag att anställa någon ny arbetstagare. De hyr hellre in den arbetskraft de behöver. (Metsä-Tokila, 2012, s. 4).

3.1 Orsaker till att branschen existerar

Ordet osäkerhet kanske inte direkt förknippas med en rekrytering, men sanningen är att en rekrytering kan vara väldigt osäker. Företag som nyanställer personal kan aldrig vara hundra procent säkra på att efterfrågan på arbetskraft är den samma idag som imorgon. Samma gäller arbetskraftens kvalitet, det kan vara svårt att hitta den rätta personen för arbetet och en felanställning kan äga rum. Dessa former av osäkerhet är en av förklaringarna till varför behovet av bemanningsföretag finns idag och varför företag använder dem. Bemanningsföretagen har de arbetstagare som företagen behöver. Bemanningsföretagen har den kunskap som behövs när en rekrytering ska äga rum. Kunskap som kanske företagen saknar.

Andra förklaringar till bemanningsföretagens existens är kostnadseffektivitet, sparande av tid och resurser samt olika lagar och avtal. Det är kostsamt att rekrytera. Det kostar att annonsera, ordna kurser, utbilda m.m. Vid anlitan av ett bemanningsföretag står detta för merparten av rekryteringskostnaderna och det går oftast snabbare än via egen rekrytering. Tid sparas och tid är pengar. Lagar och avtal gör det även mer svårt och kostsamt för företag att säga upp personal vid eventuella förändringar. Personalstyrkan går lättare att reglera med hjälp av inhyrd arbetskraft. Det är en flexibel lösning. (Andersson & Wadensjö, 2004, s. 8-10).

Bemanningsföretagens förbund (HPL) lät år 2008 göra en undersökning genom vilken de forskade i vad som skulle hänt med arbetsmarknaden om bemanningsföretagens tjänster inte skulle ha varit tillgängliga. Arbetet skulle då ha blivit försenat (20 %) eller till viss del blivit ogjort (17 %) eller så skulle företagets anställda antingen ha arbetat övertid (30 %) eller gjort det vid sidan om det egna arbetet (33 %). Bara hälften av de företag som svarade på undersökningen skulle alternativt ha anställt en ny arbetstagare med ett tidsbundet arbetsavtal för att få arbetet gjort. Resultatet av undersökningen var smickrande för bemanningsföretagen. Det bevisades svart på vitt att bemanningsföretagen med dess tjänster behövs i dagens Finland. Utan inhyrd arbetskraft skulle många arbeten bli ogjorda. (Lehtonen u.å.).

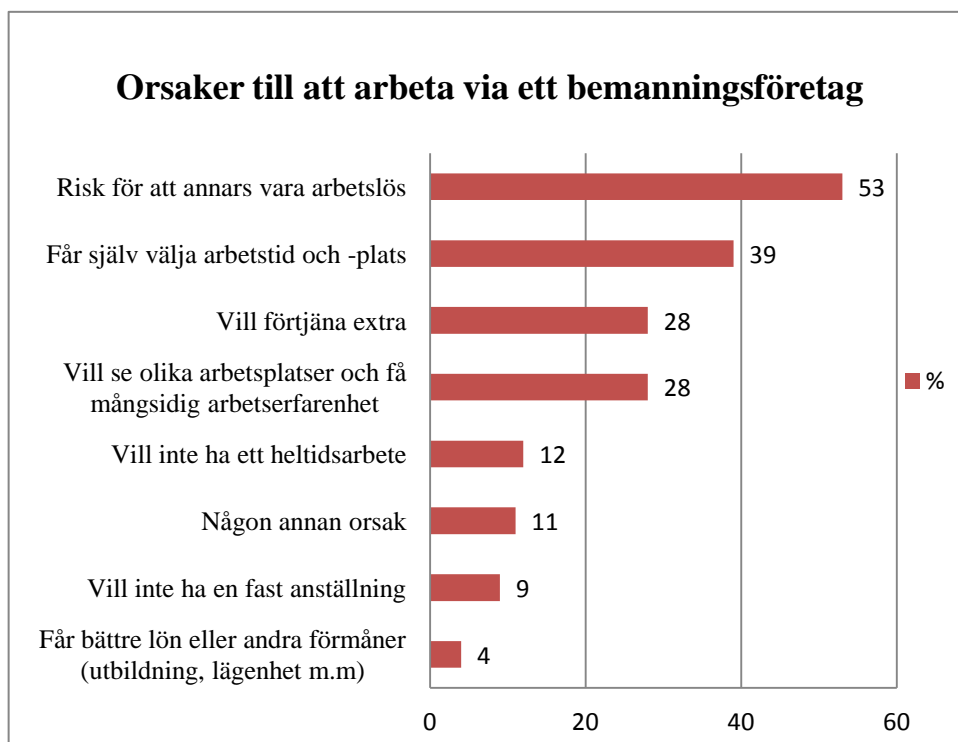
3.2 Varför arbetstagarna väljer bemanningsföretag

Bemanningsbranschen brukar skämtsamt kallas för kvinnobranchen. Två tredjedelar av de som arbetar via ett bemanningsföretag är kvinnor och 44 % av alla arbetstagare är under 25 år. En tredjedel av alla personer jobbar heltid via ett bemanningsföretag och arbetet är således deras huvudsyssla. Studeranden, som arbetar vid sidan om studierna, är den andra största gruppen som arbetar via ett bemanningsföretag. (HPL,2014c). Enligt Arbets- och näringsministeriet ser marknaden för personaluthyrning i Finland likadan ut som i övriga EU, den är långt bemannad med ung arbetskraft. (Lehtonen u.å.).

Av de som arbetar via ett bemanningsföretag har 51 % en utbildning från andra stadiet. De är antingen studenter eller så har de avlagt en grundexamen med yrkesutbildning. 8 % har endast grundskoleutbildning. 16 % har en högskoleexamen och 21 % studerar till en högskoleexamen. 4 % av de som arbetar via ett bemanningsföretag har någon annan utbildning.

I tabell 3 kan vi se att de vanligaste orsakerna till varför personer arbetar via ett bemanningsföretag är att de annars skulle vara arbetslösa, de kan själv välja arbetsplats- och tid och de vill få extra inkomster. Att få mångsidig arbetserfarenhet och se olika arbetsplatser är även en stor orsak. (HPL, 2014c).

Tabell 3. De vanligaste orsakerna till att arbeta via ett bemanningsföretag år 2014. (HPL 2014c).



Det är flexibelt att arbeta via ett bemanningsföretag. Arbetstagarna kan själv välja om de tar emot ett arbete eller inte. De kan på så sätt välja sina arbets-tider och platser. De finns även arbeten via bemanningsföretag som räcker flera veckor och arbetstagarna är således anställda hos kundföretaget för en längre tid, men många arbeten dyker upp mitt i allt, allt eftersom kundföretagen behöver hjälp.

Flexibilitet är en positiv sak, men samtidigt även osäkert. En osäkerhet finns kring var, när och hur mycket arbete som erbjuds. (Andersson & Wadensjö, 2004, s. 30). Det är ändå bevisat att 45 % av bemanningsföretagets arbetstagare får ett arbete inom en vecka, vilket är bra. Genomsnittliga tiden är 12 dagar, men det kan gå snabbare. Något som uppskattas av både kundföretagen och de inhyrda arbetstagarna. (HPL, 2014c).

Andersson och Wadensjö menar dock att om man vill förklara varför vissa människor arbetar via ett bemanningsföretag är frågan i grund och botten varför människor *väljer* eller

accepterar flexibiliteten och osäkerheten som en anställning hos ett bemanningsföretag medför. Är det frågan om ett val, passar livsstilen som inhyrd arbetstagare den anställda. Den är studerande, småbarnsförälder osv. Om däremot ordet *acceptans* används indikerar det på att anställningen via ett bemanningsföretag är mer ofrivillig och att personen skulle föredra ett ”traditionellt arbete”. I det senare fallet kan anställningen via ett bemanningsföretag mer vara ett sätt att söka en fast anställning på, genom att visa upp sig själv och sina kunskaper på de arbetsplatser den är inhyrd till. (Andersson & Wadensjö, 2004, s. 31).

Hälften av arbetstagarna som arbetar via ett bemanningsföretag önskar sig en fast anställning hos kundföretaget. 65 % av de inhyrda arbetstagarna önskar sig en fast anställning, men inte i något specifikt företag. Önskan om en fast anställning är inte bara något som de inhyrda arbetstagarna strävar efter. Så är trenden av alla arbetstagare i Finland. (HPL, 2014c).

Två tredjedelar av löntagarna i Finland önskar sig en fast anställning. Den sista tredje delen, som inte strävar efter en fast anställning, är vanligtvis i åldern 15-24 år. Sommararbetare är den typiska gruppen som frivilligt arbetar med ett tidsbundet arbetsavtal, det vill säga med ett avtal som gäller för en viss tid.

Vanligare är det ändå att arbeta med ett tidsbundet arbetsavtal eftersom en fast anställning inte hittats. År 2013 arbetade 66 % av de som hade tidsbundna arbetsavtal i ett tidsbundet arbetsförhållande eftersom de inte fått en fast anställning. År 2013 fanns det på arbetsmarknaden 216 000 arbetstagare med tidsbundna arbetsavtal som önskade sig en fast anställning. Merparten av dessa var kvinnor. (FOS, 2014b).

Sedan den ekonomiska krisen började på 1990-talet har det blivit allt vanligare med tidsbundna arbetsavtal. Utvecklingen kommer troligen att se likadan ut menar Granberg. Företag behöver mer viss tids personal och inhyrd arbetskraft. (Granberg, 2003, s. 315).

3.3 Effekter av inhyrd arbetskraft

Det finns mycket positivt med bemanningsföretagen, men som med myntet finns det även två sidor av arbete via ett bemanningsföretag. Inhyrd personal har kunnat känna sig mindre värda än kundföretagets fast anställda. Det har varit frågan om t.ex. förmåner som företagets fast anställda haft men inte den inhyrda arbetstagaren. Förmåner så som lunch- och motionssedlar och personalrabatter på olika produkter. En del inhyrd personal har även känt sig som

utomstående hos kundföretaget och upplevt att de inte blivit bra bemötta av de fast anställda. (Lehtonen u .å.).

Det har funnits och finns fortfarande i viss mån fördomar mot bemanningsföretag och deras verksamhet. Riku Loman på VMP Group i Hangö menar dock att fördomarna minskar hela tiden, framförallt hos kundföretag som anlitar bemanningsföretagen och dess tjänster. Att överlåta hela rekryteringen till ett bemanningsföretag fungerar och de fast anställda hos kundföretagen har insett att den inhyrda arbetskraften inte är ute efter att stjäla deras arbete utan för att hjälpa. (Johansson, 2014, s. 4-5).

Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) som arbetar för bl.a. utvecklande av arbetsvillkor och arbetsmiljön har kritiserat den inhyrda arbetskraften eftersom spelregler för dem saknas och den inhyrda arbetstagarens arbetsvillkor och arbets säkerhet i praktiken är svaga. Vid FFC är de av den åsikten att för att förbättra de inhyrdas situation borde bemanningsföretagen ha som huvudregel att erbjuda längre arbetsförhållanden och mindre snuttjobb. Organisationen menar även att arbetstagarna som arbetar via ett bemanningsföretag borde ha en garantilön ifall bemanningsföretagen inte kan erbjuda arbete åt dem. (Lehtonen u.å.).

Semestern har varit ett annat omtalat problem i branschen. Semesterpremien har i vissa bemanningsföretag betalats olagligt i samband med varje lön och anställningen hos kundföretag är oftast så kort att semester inte ens hinner samlas in. De som arbetar som inhyrd arbetstagare kan ha svårt att samla ihop semesterdagar och kanske inte alls kan hålla semester. Företagshälsovården som bemanningsföretagen ordnar har även i många bemanningsföretag missköts.

Trots alla ovannämnda problem och brister har den inhyrda arbetstagarens situation blivit bättre allt eftersom branschen expanderar. Lagstiftningen har bl.a. uppdaterats för att bättre möta den förändrade arbetsmarknaden och kontroller av regionförvaltningsverket görs både hos bemanningsföretaget som hos kundföretagen regelbundet. (Eronen, 2014).

Många av de som arbetar via ett bemanningsföretag trivs ändå med arbetssättet och hela 86 % av dem skulle rekommendera det till sina bekanta. Det tyder på att många arbetstagare är nöjda med arbetssättet. (HPL, 2014c).

3.4 VMP Group

Varamiespalvelu, VMP Group, grundades år 1988 i Åbo och är idag ett av Finlands ledande bemanningsföretag med en omsättning på 96 miljoner euro (år 2014). VMP group är förutom i Finland även verksam i Europa; de erbjuder sina tjänster i Sverige, Estland och Rumänien. År 2011 hade VMP Group kontor på 55 olika orter av vilka 38 var i Finland. I Sverige hade företaget kontor på 14 orter, i Estland på fyra och i Rumänien på två orter. Företaget arbetar främst med personaluthyrning och olika rekryteringstjänster, men de erbjuder även skolningstillfällen för arbetstagare och outsourcing till kundföretagen. (VMP Group, u.å, a).

Företaget sysselsätter årligen ungefär 12 000 arbetstagare hos 3 000 olika kundföretag. Hälften av företagets arbetstagare är under 25 år, vilket är en av orsakerna till att företaget vill stödja dagens ungdomar. Att erbjuda ungdomar arbete och hjälpa dem ut i arbetslivet är ett av företagets kärnområden. (VMP Group, u.å, b).

4 Personalarbete

De flesta företag behöver grundbemanning, men ibland även extra hjälp på grund av förändringar i efterfrågan, sjukskrivningar med mera. En bra personalplanering är förutsättningen för att klara av dessa förändringar och den är viktig om företaget vill vara effektivt. (Kauhala, 2006, s. 35). Företagets och personalens effektivitet beror huvudsakligen på att rätt personer är på rätt plats vid rätt tid. För att uppnå detta krävs allt som oftast någon form av personalplanering. (Bratton & Gold, 2012, s. 175).

4.1 Personalplanering

Målet med personalplaneringen är att se till att företaget även i framtiden har rätt personer på rätt positioner. Företaget måste alltså kartlägga var de står idag samt vart de är på väg. (Bratton & Gold, 2012, s. 175).

Personalplaneringen påverkas både av interna som externa faktorer. De externa faktorerna som påverkar personalplaneringen är bl.a. hög- och lågkonjunkturer, politiska situationen samt utbudet på arbetskraft. Hög- och lågkonjunkturerna berättar hur efterfrågan på företagets produkter och tjänster utvecklas. Politiska situationen handlar bl.a. om nya lagstiftningar samt hur de påverkar arbetslivet. Utbudet på arbetskraft påverkar även det personalplaneringen.

Finns personer med rätt kompetens på arbetsmarknaden samt hur de skall lockas till företaget har en direkt inverkan på planeringen.

De interna faktorerna som har en direkt inverkan på personalplaneringen är bl.a. företags utveckling och personalens kompetens och egenskaper. Genom att kartlägga de interna faktorerna ser företaget var det står idag och det är förutsättningen för att kunna utvecklas. Företaget måste även ha på det klara hur dess framtid ser ut, i form av nya produkter och tillväxt. Personalens kompetens och egenskaper påverkar personalplaneringen. Företaget måste kartlägga den anställda personalens egenskaper och kompetenser. Att kartlägga kompetensen i företaget är en viktig del av personalplaneringen, eftersom den redogör för om någon kunskap saknas inom företaget. Saknas kunskap måste saken åtgärdas genom utbildning eller nyanställning.

Genom att kartlägga de externa och interna faktorerna kan företaget se dess framtida hot och möjligheter. Behoven av att säga upp, omplacera eller nyanställa personal likaså den nuvarande personalens möjligheter till att klara av de framtida bemanningsbehoven redogörs genom att göra en personalplanering. (Kauhala, 2006, s. 23-26). Sedan recessionen 2008-2009 har det dock blivit svårare och mer osäkert att planera personalen, eftersom behoven kan ändra väldigt snabbt, men en bra personalplanering är viktig. Den hjälper till att klara av förändringar av olika slag och underlättar rekryteringsprocessen. (Bratton & Gold, 2012, s. 175-176).

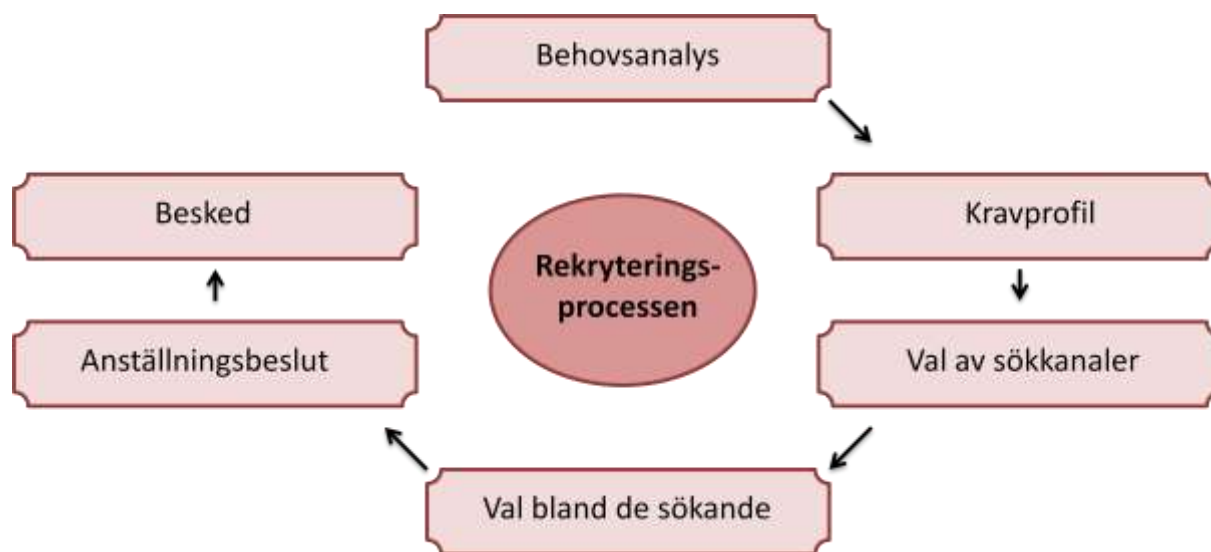
4.2 Rekrytering

En anställd har slutat, verksamheten växer eller så saknas det viktig kompetens inom företaget. Alla ovannämnda är orsaker till att en rekrytering kan bli aktuell. Vid en nyanställning är det viktigt att rätt person fås på rätt befattning, det är målet. Den sökandes profil bör motsvara företags krav och behov.

Rekryteringsprocessen kan vara lång och tidskrävande, men en rekrytering är en viktig investering för ett företag och bör hanteras omsorgsfullt och skickligt. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 16).

4.2.1 Rekryteringsprocessen

Figur 1 illustrerar hur rekryteringsprocessen vanligtvis ser ut:



Figur 1. De olika stegen vid en nyanställning. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 17).

Innan en rekryteringsprocess kan starta analyserar den ansvariga chefen behovet av en nyanställning. En *behovsanalys* görs. Alltid är inte en rekrytering aktuell, behovet av en anställd kan t.ex. lösas genom att omfördela arbetsuppgifterna i företaget, flytta om någon medarbetare eller satsa på utbildning för några annan. Sådana lösningar kan uppskattas av bl.a. arbetstagarna eftersom de då får möjlighet till utveckling. Lösningen har även god effekt för företaget som sparar pengar, tid och lönekostnader.

Om en nyrekrytering blir aktuell är nästa steg upprättande av en *kravprofil*. Företaget specificerar då vilka krav som ska ställas på den nyanställda. Företaget måste ha på det klara vad de söker för att underlätta valet bland de sökande. Frågor som vilken utbildning behövs, vilka personliga egenskaper är viktiga för arbetet och hur lång arbetserfarenhet eftersträvas kan vara till hjälp för att fastställa kravprofilen. (Bogislaus & Andersson, 2010 s. 17). Viktigt vid denna fas är även att tänka långsiktigt, tänka några år framåt, vilka kompetenser som då kan behövas i företaget. Marknaden ändras, kraven likaså. (Granberg, 2003, s. 320).

Val av sökanaler är nästa steg i processen och intern eller extern rekrytering blir första frågan. Om företaget tror att det kan finnas potentiella kandidater hos de redan anställda kan de välja att göra en intern rekrytering. Väljer företaget extern rekrytering vill de nå arbetssökande utanför företaget, arbetssökanden på arbetsmarknaden.

Att göra en platsannons är det vanligaste sättet att marknadsföra den lediga tjänsten på. En annons fyller också mer än ett syfte. Den hjälper till att få rätt person till den lediga tjänsten, men den ger även bra PR åt företaget. Om företaget nyanställer p.g.a. att företaget expanderar visar det utåt till marknaden att företagets affärer går bra.

Var annonsen publiceras, på internet eller i en tidning, är upp till företaget, men där företaget mest troligt når rätt personer blir avgörande. En bra annons beskriver företaget, så att sökanden får en bild av företagets verksamhet. Sedan beskrivs befattningen, vilka arbetsuppgifterna är, begäran av ett löneanspråk och var den lediga tjänsten är belägen. Datum för när tjänsten blir ledig och när ansökan ska vara inlämnad bör nämnas, likaså en kontaktperson. Annonsen bör vara tydlig och upprättad så att de med rätt kompetenser blir lockade till att söka arbetet. Kraven som ställs i annonsen bör vara realistiska och ha direkt koppling till kravprofilen. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 17-18). Om upprättande av en annons inte är det bästa alternativet för ett företag finns det andra vanliga rekryteringskällor. För att nämna några; arbetsförmedlingen, mässor, skolor, brev till specifika grupper så som sjuksköterskor eller olika nätverk. Användningen av dessa andra rekryteringskällor ska även ge svar på alla de frågor som en annons gör. (Granberg, 2003, s. 320).

Efter att ansökningar rullat in och ansökningstiden gått ut börjar *valet bland de sökande*, vilket är nästa steg i förloppet. Granberg menar att det är bra och en god regel att i denna fas alltid skicka ut ett brev eller ett mejl till alla sökande om att deras ansökan har mottagits. Det visar att företaget sköter sin PR bra vid rekryteringen och de sökande kan vara lugna att deras ansökan kommit fram.

Valet av kandidater börjar. En sammanställning av de sökandes meriter görs, den såkallade grovgallringen. Sökande med fel meriter, utbildning eller något annat sorteras bort och de mest intressanta väljs ut. 4-7 kandidater brukar vara lagom. (Granberg, 2003, s. 327-328). Kandidaterna kallas sedan till en intervju. Anställningsintervjun kan vara upplagd på olika sätt och bestå av olika delar beroende på vilken sort av befattning det gäller. Ju viktigare befattningen anses vara, ju högre tjänst det är frågan om, desto mer noggrann är intervjun planerad. Syftet med intervjun är att få mer information om den sökande om t.ex. utbildning, värderingar och framtidsplaner samt tillfälle att ge mer information om företaget, arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren. En intervju är ett ypperligt tillfälle för att få en personlig kontakt med den sökande och lära känna den. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 19-21).

Referenser och test är andra metoder företag kan använda sig av vid valet av sökanden. Referenstagning, att ta kontakt med olika människor som känner den sökande, t.ex. tidigare arbetsgivare, kan bekräfta de intryck den sökande gett såhär långt i rekryteringsprocessen. Viktigt är dock att företaget har den sökandes tillstånd innan en referens kontaktas. Test är ett annat verktyg som kan hjälpa till att hitta rätt person till den lediga tjänsten. Olika psykologiska-, språk- och ordbehandlingstester är allt vanligare idag. De används för att ge en så heltäckande bild av den sökande som möjligt.

Anställningsbeslut och *besked* är de sista faserna i rekryteringsprocessen. Med hjälp av alla steg i processen har nu en kandidat valts ut och erbjuds anställning. När anställningsvillkor och lönen är bestämda skrivs ett arbetsavtal som båda parterna undertecknar. Besked till alla dem som inte fått tjänsten skickas ut. Ett besked som inte är roligt att ge, men bör göras. De som varit kallade till intervju brukar kontaktas via telefon och alla de övriga sökande får i regel ett brev. En bra motivering och ett bra bemötande kan medföra att de som inte anställts denna gång fortfarande har en bra bild av företaget och kan söka igen någon gång om en ledig tjänst dyker upp. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 21-23).

Ingenting säger att denna rekryteringsprocess är den enda som gäller för att anställa ny personal. Den enskilda individen kan även vara den som tar det första steget och kontakter ett företag. Så kallad spontanansökningar har blivit allt mer vanliga i samband med att arbetslösheten är hög och anställningsformerna lösa. En spontanansökning innebär att personer utan arbete själv tar kontakt med företag i hopp om att få ett arbete. De har inte sett någon arbetsplatsannons i tidningen eller hört om att en ledig tjänst finns i ett företag, de tar kontakt på eget initiativ. Det är oftast unga, snart utexaminerade personer som kontakter företag på detta sätt i förfrågan om jobb. Det är viktigt att få in en fot i ett företag och lyckas man med det är chanserna större till arbete. (Granberg, 2003, s. 318).

4.2.2 Bemanningsföretagets roll i rekryteringsprocessen

Under rekryteringsprocessen kan ett företag i många skeden ta det beslutet att de anlitar ett bemanningsföretags tjänster. I rekryteringsprocessens första stadium, behovsanalysen, där ett företag bestämmer om en nyanställning kan beslutet även bli att företaget hyr in bemanning från ett bemanningsföretag, om det är det lönsammaste alternativet.

I fasen val av sökkanaler kan även ett företag välja att anställa ett bemanningsföretags rekryteringstjänster. En kravprofil måste dock vara upprättad för att ett bemanningsföretag

ska kunna överta rekryteringsprocessen. (Bogislaus & Andersson, 2010, s.16-19). Orsaker till varför företag överlåter rekryteringen är att de inte själv har tid att slutföra den eller inte har den kunskap och kännedom som krävs. Alla är inte födda som intervjuare, det kräver en teknik som man lär sig genom utbildning och praktik. En osystematisk och spontan intervju brukar inte ha så stort värde. En intervju som genomförs av duktiga intervjuare som har gått om tid ger oftast bättre resultat. (Granberg, 2003, s. 332).

4.3 Arbetsintroduktion

Oavsett om ett företag rekryterar en ny person eller hyr in en arbetstagare blir nästa steg introduktion till arbetet. Introduktionen börjar den dag då den nyanställda fått reda på om den lediga tjänsten, mer vanligt talar man om att en arbetsintroduktion börjar den dag då arbetsavtalet undertecknas eller senast då anställningen börjar. Inskolningen är en lång process och är intensiv i början för att minska mot slutet. Den avslutas med en uppföljningsfas. (Granberg, 2003, s. 363).

Arbetsintroduktionen är en process där den nyanställda välkomnas till företaget och ges den grundläggande information den behöver för att komma till rätta och börja arbeta. En bra planerad och utförd introduktion underlättar den nyanställdas möjlighet att anpassa sig och snabbt komma in i arbetet. Introduktionen riktar sig i första hand till nyanställda, men även personer som blivit omplacerade, kommit tillbaka från t.ex. en sjukledighet kan behöva en lätt inskolning.

Arbetsintroduktionen har flera syften. Förutom att jämna väg för allt som i början kan upplevas som främmande och obekant ska den göra att den nyanställda känner sig uppskattad och välkommen. Den ska hjälpa till så att övergången till de nya arbetsuppgifterna, miljön och arbetskamraterna går så smidigt som möjligt. (Granberg, 2003, s. 359).

För att inskolningen ska bli så heltäckande som möjligt bör chefen se till att den nyanställda redan från början får ett bra bemötande, kunskap och förståelse för vad de andra i företaget sysslar med och möjlighet att på sikt sätta in sina arbetsuppgifter i ett större sammanhang. En introduktionsplan och checklista är verktyg som hjälper chefen att hålla arbetsintroduktionen under kontroll.

4.3.1 Introduktionsplan

Chefen för den nyanställda är ansvarig för att introduktionen planeras. Planen bör vara individuellt planerad för varje nyanställd. Ofta medverkar någon från personalavdelningen och hjälper till i genomförandet. En arbetstagare kan många gånger ha en bättre bild över det dagliga arbetet än chefen. En arbetstagare är många gånger en bättre handledare. (Granberg, 2003, s. 368).

Ett sätt att genomföra introduktionsplanen på är att dela upp den enligt olika tidsperioder. Då planeras det vad som måste göras före första arbetsdagen, vad som görs under första arbetsdagen/veckan samt under de första månaderna. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 34-35).

Efter att en anställning är bekräftad är det bra att hålla kontakt med den nyanställda. I form av ett välkomst-samtal eller brev kan chefen informera vem som tar hand om den nyanställda de första dagarna samt när och var hon ska infinna sig. Före första arbetsdagen bör företagets övriga arbetstagare informeras, en handledare ska utses och ett program för de första dagarna upprättas. (Granberg, 2003, s. 364-365). Om arbetet kräver ett arbetsrum, arbetsbord, e-mail, dator eller så, är det bra att ställa i ordning dessa före första arbetsdagen. Det ger en bättre bild av företaget och den nyanställda kan direkt börja fokusera på det väsentliga. (Vander Bos, 2010).

Många nyanställda är väldigt nervösa den första tiden. De vill imponera på den nya chefen och visa att företaget gjort det rätta valet (Vander Bos 2010). Det lönar sig därför att första dagen lätt skissa upp för den nyanställda hur den första tiden kommer att se ut. Att ge en egen checklista till den nyanställda brukar uppskattas. En checklista gör det även lättare för den nyanställda att få en överblick av hela arbetsintroduktionen. (Granberg, 2003, s. 364-365).

Under första arbetsdagen och veckan händer det mycket. Den nyanställda träffar chefer, arbetsledare, presenteras för arbetskolligor och andra viktiga kunder. Det ordnas rundvandring och den nyanställda får en bättre inblick i företagets rutiner och arbetsmetoder. Att ha ett färdigt program med saker den nyanställda kan göra från första dagen är önskvärt, då har hon uppgifter att göra, vilket bidrar till att hon känner sig nyttig. (Granberg, 2003, s. 364-365).

Efter de första månaderna har den nyanställda redan varit en tid hos företaget. Vardagen kanske inte löper på perfekt, men hon har hittat sin plats i företaget. Det är nu läge för någon form av utvecklingssamtal för att ta reda på om den nyanställdas förväntningar av arbetet är uppnådda. Behov av ytterligare introduktion kan vara aktuell och det är viktigt att få den nyanställda att känna att hon får be om hjälp om det så känns. Det är av värde om chefen under hela introduktionsprocessen följer upp den nyanställda med samtal för att se till att allt går rätt till och känns bra. (Granberg, 2003, s. 366).

4.3.2 Arbetsgemenskap

Bra relationer till övriga arbetskamrater är viktiga på en arbetsplats. De är betydelsefulla och samvaron ger en känsla av trygghet. Att vara nyanställd på ett företag och inte veta hur grupperna ser ut och vilka dess normer är kan vara tufft. På sin tidigare arbetsplats tillhörde den nyanställda flera grupper. Hon ingick i en avdelning, i en arbetsgrupp och kanske i ett projekt. Hon visste dessa gruppers normer. Att komma in som ny på en arbetsplats kan vara svårt, den trygga arbetsplatsen har bytts mot en främmande värld. På den tidigare arbetsplatsen var hon etablerad, kunde sina arbetsuppgifter, hade en roll, en identitet. På den nya arbetsplatsen kan allt kännas svårt att greppa. En bra introduktion tänker således också på den nyanställdas behov. Behoven att komma in i gemenskapen, gruppen och känna sig välkommen är lika viktiga som att komma in i arbetsuppgifterna och rutinerna. (Granberg, 2003, s. 360).

4.3.3 Arbetsintroduktion och verklighet

Arbetsintroduktionen är en viktig tid för både den nyanställda och företaget. Den bidrar till kompetensutveckling, som gynnar båda parterna. Den ger också den nyanställda möjlighet till att vara nybörjare, något som inte får glömmas bort. En nyanställd kan inte veta allt efter första dagen, inte ens efter första månaden.

Det låter dock fint med alla introduktionsplaner, checklistor och utvecklingssamtal, men många företag använder sig inte av dessa i praktiken, menar Granberg. Chefer och kollegor engagerar sig olika i inskolningen; resultatet blir att nyanställda kan få väldigt olika introduktioner inom samma företag. Arbetsintroduktionen är bristfällig i många företag men ack så viktig. Det är bevisat att en bra inskolning minskar risken för att den nyanställda snabbt slutar, vilket åtminstone borde vara en bra anledning till att satsa på arbetsintroduktionen. (Granberg, 2003, s. 361, 368).

5 Den kvalitativa undersökningen

En kvalitativ forskning kännetecknas av närhet till forskningsobjektet. I dagens värld när människor har mycket kunskap om många områden, yttlig kunskap, ger den kvalitativa undersökningen en möjlighet att komma forskningsobjektet in på djupet. Det är det som är syftet med kvalitativa metoder; att komma personer, grupper in på djupet, få detaljerade svar, få en genuin förståelse för situationen de befinner sig i. (Holme & Solvang, 2008, s. 92).

I en kvalitativ undersökning finns inte några svar eller situationer som är rätt eller fel, eftersom den ger möjlighet till avvikelser. Observation, intervju och fallstudier är alla exempel på kvalitativa undersökningar. I mitt arbete valde jag intervju som undersökningsmetod.

I en intervjusituation är det viktigt att som intervjuare inte döma eller kritisera intervjupersonen. Det kan lätt hända att intervjuaren höjer på ögonbrynen av förvåning eller rycker på mungipan av en ogillning. Som intervjuare är det viktigt att inte bara tänka på vad man säger, grimaser talar lika mycket. Syftet med intervjun är att få ett så ärligt svar som möjligt av personen som intervjuas. (Pater & Davidson, 2011, s. 75).

Min undersökning gjordes, med de som arbetat via bemanningsföretag, som en semistrukturerad intervju. Denna form av intervju innebär att intervjuaren på förhand lätt har skissat upp frågor, men frågornas ordningsföljd kan variera beroende på vilken riktning intervjun tar. Intervjuformen tillåter även intervjuaren att ställa följdfrågor till det som kan dyka upp och uppfattas som viktigt. En semistrukturerad intervju är bra eftersom den bl.a. ger möjlighet att reda ut oklarheter eller missförstånd som kan uppstå. Den ger även intervjupersonen möjlighet att fritt kunna formulera sig och oväntade, intressanta svar kan således erhållas. (Bryman & Bell, 2011, s. 138, 363). Jag valde denna form av intervju eftersom den tillät mig vara flexibel samtidigt som den hjälpte mig hållas kvar på den röda tråden.

5.1 Intervjuunderlag

Mitt frågeformulär är bifogat som bilaga 1. De första frågorna var så kallade bakgrundsfrågor. Frågorna 3-7 handlade om arbete via ett bemanningsföretag. Jag önskade få mer bakgrundsinformation om mina intervjupersoner. Jag ville ta reda på varför de hade arbetat via ett bemanningsföretag, i vilka branscher och om de snabbt fått arbetserbjudanden. Jag

ansåg att frågor som dessa var viktiga eftersom de gjorde det möjligt för mig att beskriva mina intervjupersoner och hur deras arbetsliv sett ut genom arbete via ett bemanningsföretag.

Frågorna 8-13 behandlade inskolningen samt mina intervjupersoners relation till de övriga anställda hos kundföretagen. Frågorna hade direkt koppling till arbetsintroduktionen; allt ifrån första kontakten till uppföljningen av arbetet. Frågorna gav mig svar på om intervjupersonerna fått den inskolning de önskade, kommit bra överens med de övriga arbetstagarna samt deras tankar om arbetsgemenskapen. Fråga 14 ansåg jag viktig eftersom den tog upp önskan om en fast anställning, som många har.

Mina sista frågor i intervjuunderlaget handlade om intervjupersonens tankar om bemanningsföretag. Med fråga 15 ville jag ta reda på om mina intervjupersoner tänkte på dessa företag som något positivt eller negativt. Fråga 16 hjälpte mig kartlägga om intervjupersonernas tankar om bemanningsföretagen har ändrats efter att de arbetat via dessa företag. Frågeformuläret avslutades igen på ett neutralt sätt med frågor om mina intervjupersoner skulle rekommendera arbete via bemanningsföretag och om de hade något övrigt att tillägga.

Jag hade läst in mig på området om bemanningsföretag och inskolning. Jag kände att jag behärskade ämnet, något som Bryman & Bell konstaterade att bör göras (2011, s. 370). Jag gjorde en pilotintervju innan själva riktiga intervjun för att testa frågeformuläret och se om det fungerade.

5.2 Urval och tillvägagångssätt

Min kvalitativa undersökning gjorde jag veckorna 11 och 12. För att nå min målgrupp, studeranden med ekonomisk utbildning i åldern 18-25, skickade jag ut mejl till företagsekonomistuderande vid Yrkeshögskolan Novia och ekonomistuderande vid Åbo Akademi.

Alla som svarade på mitt mejl hade relativt likadan arbetserfarenhet via ett bemanningsföretag. Jag valde bland dem ut tre intervjupersoner med största möjliga variation. Jag strävade efter att mina intervjupersoner skulle ha arbetat med så olika sorters arbeten som bara möjligt för att få olika tankar och en bättre bild av hur inskolningen fungerar i olika branscher. Mina tre respondenter var ivriga på att svara och tyckte att mitt ämne var intressant och aktuellt. Jag bandade in samtalen, efter intervjupersonernas godkännande, för att bättre

kunna fokusera på intervjuerna och inte behöva koncentrera mig på att anteckna. Efter intervjuerna transkriberade jag materialet. Jag skrev ordagrant ner allt som intervjupersonerna sagt för att lättare kunna resultatredovisa materialet.

6 Resultatredovisning

Nedan presenterar jag resultatet från mina intervjuer enligt mitt ursprungliga frågeformulär, trots att alla intervjuer tog olika form. Mina intervjupersoner är anonyma i detta arbete och kommer framöver att presenteras med fiktiva namn.

6.1 En nödlösning som lönade sig

Sebastian är 22 år, hemma från södra Finland och studerar ekonomi vid Åbo Akademi. Han vände sig till ett bemanningsföretag eftersom han tänkte att det skulle vara lättare att få ett sommararbete via dem och att vara utan arbete var inte ett alternativ. Sebastian hade sökt arbete via andra kanaler, men utan resultat. Arbete via ett bemanningsföretag var således en nödlösning, en nödlösning som lönade sig.

Sebastian arbetade en sommar via VMP Group. Han jobbade endast hos ett kundföretag, på en fabrik, och har således bara erfarenhet av fabriksarbete via ett bemanningsföretag. Sebastian kom inte ihåg inte hur länge det tog för honom att få jobberbjudandet. Det enda han minns var att det gick snabbt. *”Högst en till två veckor tog det”*, berättade han. Han var förvånad över hur fort det hade gått. Han hade tänkt sig att det skulle ta mycket längre, eftersom det hade varit så svårt att få ett arbete innan. *”Det var en snabb process och en positiv överraskning”*, sade Sebastian.

Han var fullt sysselsatt alla tre månader han arbetade via VMP. Han arbetade måndag till fredag, varje vecka, och ibland även helger. Kundföretaget hyrde in arbetskraft under sommarmånaderna och Sebastian var glad över att han fick arbeta hos dem.

Sebastian fick inte mycket information om arbetet innan det började. *”De ringde från bemanningsföretaget och berättade att det fanns ett jobberbjudande på eventuellt tre månader och undrade om jag var intresserad. Sedan skickade de ett meddelande med datum och klockslag när arbetet började. Det var ungefär det”*, berättade han. Han hade från tidigare erfarenhet av fabriks- och packningsarbete, vilket han trodde var orsaken till att inget mer

informerades. *”Det var lite nervöst att första dagen fara på jobb”*, berättade Sebastian. Han hade inte haft kontakt med företaget som man i vanliga fall har. Han hade bara talat med VMP Group.

På en skala från ett till fem, där ett var mycket dåligt och fem mycket bra, ansåg Sebastian att hans inskolning fick en femma. Första dagen gick han och hans förman igenom hur allt skulle göras och sedan var det bara att börja. Arbetet var inte krävande och inskolningen mötte arbetets nivå. Sebastian fick all den handledning han behövde och hans förman fanns alltid på plats. Han kunde alltid be om hjälp om det behövdes. Några utvecklingssamtal eller andra samtal ordnades det inte hos kundföretaget och Sebastian menade att han inte var i behov av dem. Allt flöt på bra och det fanns inte några konflikter mellan varken arbetstagarna eller ledningen. *”Klart att det ibland skulle ha varit bra med att någon skulle ha kommit och frågat hur det känns och om allt var under kontroll, men några desto mer utvecklingssamtal hade jag inte behov av”*, summerade han.

Arbetsgemenskapen på arbetsplatsen var bra fastän arbetstagarna inte hade nära kontakt med varandra. *”Man hade inte desto mer med varandra att göra. Man pratade inte så mycket. Alla hade sin egen station där man satt och packade, man gick inte runt så mycket. Det var ett väldigt självständigt arbete”*, sade Sebastian. Han kände sig ändå som en i teamet och hade ingenting att klaga på när det kom till relationerna till arbetstagarna eller ledningen.

En av orsakerna till den bra anda som rådde, enligt Sebastian, var att alla hade samma förutsättningar och var i samma situation. Alla, som arbetade med samma uppgifter som Sebastian, var inhyrda från VMP Group. Ingen på avdelningen var fast anställd hos kundföretaget. Detta var även orsaken till att han gav vitsordet fem, på en skala från ett till fem, där ett var mycket litet och fem väldigt mycket, för hur jämställd han kände sig med de övriga anställda. Alla gjorde samma saker och hade samma möjligheter hos kundföretaget. *”Det fanns inte några som helst problem med jämställdheten, ingen upplevde att man tog varandras arbete”*, berättade Sebastian.

Arbete via VMP Group ledde inte till en fast anställning för Sebastian, men det var inte något han eftersträvade. Hos kundföretaget, på fabriken, fanns det inte heller några möjligheter till en fast anställning, eftersom de bara hyrde in extra hjälp vid olika säsonger. Många av de som arbetade med honom önskade sig dock en fast anställning hos detta kundföretag. *”Det var ett bra och enkelt arbete som gav relativt hyfsad inkomst”*, sade Sebastian. Han kunde förstå dem som ville bli kvar och arbeta hos kundföretaget.

På frågan om Sebastian skulle beskriva ett arbete via ett bemanningsföretag som flexibelt eller osäkert var han tudelad. ”*Det beror på*”, sade han. För honom gick allt bra. Han hade arbete hela sommaren. Om han ändå var tvungen att välja mellan flexibelt eller osäkert skulle han välja osäkert. ”*Man kan aldrig veta när arbetet tar slut eller om man ens får ett arbete. Det känns osäkert*”, motiverade han.

Sebastian hade inte några speciella tankar om bemanningsföretag innan han började arbeta via ett. Det enda han hade tänkt var att som inhyrd arbetstagare skulle han få sämre inskolning, eftersom han snabbt måste kunna utföra arbetet och komma in i arbetsuppgifterna. Fördomen kunde han direkt omkullkasta. ”*Jag fick äta upp mina ord. Jag fick ju precis den skolningen jag behövde*”, sade han. Han var dock medveten om att han hade erfarenhet av fabriksarbete från tidigare och att det kanske var därför han snabbare kom in i arbetet, men de övriga inhyrda arbetstagarna hade också varit nöjda med inskolningen. Arbetsintroduktionen fungerade bra hos kundföretaget.

Sebastian skulle rekommendera arbete via ett bemanningsföretag för dem som behöver arbete någon säsong, snuttarbete. Till dem som söker en fast anställning skulle han inte rekommendera arbetssättet, eftersom han träffade många på fabriken som sökte en fast anställning, hade gjort det i flera år, men som fortfarande arbetade via ett bemanningsföretag som inhoppare.

6.2 Ett första-hands-val

Kira är 25 år, hemma från södra Finland och studerar marknadsföring vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo. Hon sökte arbete via ett bemanningsföretag eftersom hon inte ville ha en fast anställning. Hon ville kunna studera, vara ledig och resa, inte bunden till ett arbete. Att söka arbete via ett bemanningsföretag var hennes första val, eftersom det tillät henne vara flexibel. Kira arbetade tre år genom VMP Group och hann arbeta hos många olika kundföretag under den tiden. Hon arbetade bl.a. med kundbetjäning, i butikskassor och med packnings-, trädgårds- och lagerarbete.

Kira fick ett arbete snabbt. Det tog fyra dagar innan hon fick sitt första jobberbjudande. Hon blev inte förvånad. Hon hade räknat med att det skulle gå snabbt eftersom hon bodde i en storstad och var villig att arbeta i många olika branscher. Hon var inte kräsen. Under de tre år

Kira arbetade via ett bemanningsföretag var hon sysselsatt nästan hela tiden. ”*En paus på en vecka typ, då jag inte hade något arbete, var det längsta jag kunde ha*”, berättade hon.

Anställningstiderna hos kundföretagen varierade från en dag till flera månader. Det var inte ovanligt att Kira hade arbete för bara någon dag i veckan. Det kunde vara hos kundföretag som behövde extra hjälp i samband med att en stor beställning hade kommit. Hon hade även arbeten där hon jobbade hos ett och samma kundföretag i flera månader, men poängterade att det fortfarande var flexibelt. ”*Jag kunde själv bestämma om jag hade möjlighet att vara på jobb varje dag eller inte. Man hade alltid det sista ordet*”, berättade hon.

Kira var nöjd med den information hon fick om de olika arbetena. Bemanningsföretaget meddelade alltid tydligt när och var hon skulle infinna sig om ett nytt arbete började. Hon fick den nödvändigaste informationen och tyckte om att VMP kontaktade henne genom att ringa. ”*Det kändes bättre att de ringde för då ringde de verkligen till mig och skickade inte massmeddelanden till alla om arbetet*”, menade hon.

På en skala från ett till fem hade Kira svårt att ge ett vitsord för hela arbetsintroduktionen. Hon gav den slutligen en trea med motiveringen: ”*Jag har arbetat hos så många olika företag under min ”karriär” hos VMP och inskolningen har varierat mycket från plats till plats. Teamandan likaså*”. Hon fick inte alltid den inskolning hon hade önskat. I kundbetjäningssuppgifter och i kassa arbeten ansåg hon att hon inte fick den informationen hon hade behövt. Hon hade baskunskapen om dessa arbeten från tidigare, men kundföretaget antog att hon kom ihåg allt. ”*När man inte arbetar med något varje dag glömmar man bort hur saker och ting ska göras och dessutom ändras alltid något*”, berättade hon. Hennes arbetsintroduktion till lager-, packnings- och trädgårdsarbete var däremot mycket bättre. Det var arbeten hon aldrig gjort tidigare och kundföretagen förstod att inskolningen var ett måste.

Kira hade alltid något att göra på arbetsplatserna och hon kände sig alltid behövd. På alla arbetsplatser var det alltid en arbetstagarare som hade hand om hennes inskolning, men det informerades aldrig på förhand vem handledaren var. Det ordnades inte utvecklingssamtal eller dylika samtal hos kundföretagen. Inte heller på de arbetsplatser där hon hade arbetat i flera månader, vilket drog ner på vitsordet hon gav till arbetsintroduktionen. Kira var av den åsikten att dessa samtal borde ha ordnats. De skulle ha hjälpt henne att utvecklas och de skulle ha varit ett bra tillfälle för båda parterna att ge feedback.

Enligt Kira var arbetsgemenskapen rätt bra hos kundföretagen och beroende på arbetsplatserna kände hon sig som en i teamet. *"På en del arbetsplatser var det svårt att hitta sin roll. De fast anställda hade ett så starkt gäng att man lätt blev den utomstående"*, berättade hon. Hos de kundföretag där flera inhyrda arbetstagare arbetade blev det automatiskt att de bildade sin egen grupp. Kira gav således en trea för hur jämställd hon hade känt sig med de övriga anställda. *"Hos de kundföretag där de fast anställda hade sina egna grupper kände jag mig inte alls välkommen eller jämställd, men så fanns de ju också de företag där allt gick jätte bra och jag kände mig verkligen som en i teamet"*, berättade hon. Kira hade inte några arbetsförmåner hos kundföretagen, förutom om hon arbetade i olika matbutiker. Då fick hon alltid den dagen billigare mat om hon köpte något till lunchen, men skulle hon ha köpt mat hem efter jobbet skulle hon inte ha fått personalrabatten. Hon var osäker om de fast anställda hos de övriga kundföretagen hade några arbetsförmåner. *"Jag fick i alla fall ingenting på fabriken. Kan inte alls säga om de hade några motionssedlar eller liknande"*, sade hon.

Arbete via ett bemanningsföretag ledde inte till en fast anställning för Kira, men det var inte något hon strävade efter. På frågan om Kira skulle beskriva arbete via ett bemanningsföretag som flexibelt eller osäkert svarade hon utan tvekan flexibelt. *"Du är inte bunden och du får arbeta så som du vill. Du kan tacka ja och nej beroende på hur det passar"*, sade hon. Hon poängterade dock att det är viktigt att komma ihåg att om man många gånger tackar nej till arbete ringer de mera sällan från bemanningsföretaget och erbjuder jobb.

Kira hade bara positiva tankar om arbete via ett bemanningsföretag innan hon började arbeta så. Hon hade ingen bild av att det skulle vara sämre bara för att det var ett bemanningsföretag. Hennes tankar om branschen är fortfarande positiva och hon skulle absolut rekommendera arbetssättet. *"Det är bra, du får pröva på olika arbeten och du får arbetserfarenhet"*, sade hon.

6.3 Oregelbundet arbete

Sanna är 23 år och hemma från Österbotten. Hon har en grundutbildning i logistik och studerar nu företagsekonomi vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo. Hon sökte arbete via VMP Group eftersom hon inte hade något arbete. *"Jag hade sagt upp mig från mitt jobb och hade inte hittat något nytt. För att ha någonting att göra och för få pengar sökte jag mig till Varamiespalvelu"*, berättade hon. Det tog två till tre veckor innan hon fick ett jobberbjudande,

men hon upplevde inte väntan som lång. Hon arbetade i över ett års tid via VMP i bl.a. kosmetikabranschen, med lager- och packningsarbeten och i en butik.

Under året hon arbetade via VMP hade hon inte arbete varje vecka. "*När t.ex. kosmetikaföretaget inte hade så bråttom, kunde de skicka hem mig och säga att VMP hör av sig när vi behöver hjälp igen*", berättade hon. "*Det kändes osäkert eftersom jag kunde vara en dag på arbete utan att veta om jag hade jobb nästa dag eller inte*", fortsatte hon. Hon hade aldrig ett säkert arbete för en längre tid. Hon hade alltid bara arbete för några dagar åt gången.

Sanna fick helt bra information om arbetena som VMP Group bjöd ut. Det enda hon skulle ändra på var sättet den informerades på. "*Innan man hade tackat ja till ett arbete hos ett kundföretag fick man väldigt vag information*", berättade hon. Det var först efter att hon hade sagt ja som VMP berättade vilket företag det var frågan om. "*Denna information skulle ha kunnat komma fram tidigare*", sade Sanna. Hon kände dock att hon alltid fick veta det väsentligaste, om tider och datum och poängterade att hon alltid kunde tacka nej till arbetet om kundföretaget t.ex. låg för långt bort. Vem hennes handledare var visste hon aldrig före första arbetsdagen.

Sanna gav en fyra för inskolningen hon fick hos kundföretagen. "*Jag skulle nästan vilja ge en femma, men bara för att det ibland var en aning svårt att komma in i gemenskapen ger jag en fyra*", motiverade hon orsaken till sitt vitsord. Sanna introducerades bra till arbetsplatserna och hon hade alltid uppgifter att göra från första dagen. Hon fick den information som behövdes för att utföra arbetet och hon hade alltid klart utnämnda handledare som hade hand om henne. Handledarna var alltid någon arbetstagare, aldrig chefen.

Det ordades inte utvecklingssamtal på arbetsplatserna, men Sanna kände att hon inte var i behov av dem. "*Man var ju där så himla kort tid åt gången*", sade hon. På kosmetikaföretaget fick hon dock alltid feedback över det gjorda arbetet i form av olika listor. "*Jag hade ett eget packningsnummer och packade beställningar som kunder gjort. Om någon kund hade ringt och klagat till företaget att de fått fel varor eller att något annat var fel fick jag ett kryss på min lista, om det hade varit min packning*", berättade hon. Hon hade som tur få packningsfel, eftersom hon hade märkt ett mönster mellan de som hyrdes in till kundföretaget och deras packningsfel. "*De som var lata och gjorde många missar dök inte heller upp mer på lagret*", berättade hon.

Arbetsgemenskapen var rätt bra på arbetsplatserna och kundföretagets arbetstagare tog för det mesta bra emot Sanna. *"I butiken när jag kom på jobb kunde personalen säga att vad roligt att du kom, vi var rädda att det skulle bli tajt. Det var trevligt"*, berättade hon. Hon kände sig som en i teamet, men poängterade att på kosmetikaföretaget kunde de i början kännas lite ansträngt innan hon hade lärt känna de övriga anställda. *"Det blev lätt att man i kafferummet drog sig till de som även kom från ett bemanningsföretag, man var i samma situation, men det suddades nog snabbt ut. Det är väl som på alla platser var man möter nya människor, bara man är social och utåtriktad ska det nog gå bra"*, sade Sanna. När hon väl arbetat en tid hos kundföretagen ansåg hon att hon hade en bra relation till de övriga inhyrda arbetstagarna, men även till de fast anställda.

Sanna gav vitsordet fem för hur jämställd hon kände sig med de fast anställda. Hon och de fast anställda utförde samma arbete och hon kände sig aldrig mindre värd för att hon kom från ett bemanningsföretag. Tvärtom, hon kände sig mer värd eftersom hon verkligen behövdes hos kundföretagen om de hade ringt efter extra hjälp. Cheferna behandlade alltid henne som en de fast anställda, vilket hon uppskattade. *"Om vi t.ex. råkade vara på kosmetikfabriken de dagar chefen delade ut produkter, som inte kunde säljas eller skulle bort från sortimentet, fick vi alltid lika mycket som de fast anställda"*, berättade Sanna. Några andra förmåner hade de fast anställda inte på fabriken, men i butiken där hon ibland arbetade fick hon de dagar hon var på arbete 10 procent billigare mat om hon köpte lunch. De var samma förmån som de andra hade, förutom att de alltid fick denna rabatt när de köpte mat. Ingen skillnad på tiden i dygnet.

Arbetet via ett bemanningsföretag ledde inte till en fast anställning för Sanna, men hon sökte inte en. Hon beskrev arbete via ett bemanningsföretag som osäkert, men till viss mån även flexibelt. *"Man får vara på jobb och välja när det passar en bäst, men man vet aldrig om man får komma på arbete imorgon igen. Du kan inte planera din tid och du lever i ovisshet"*, sade hon.

Sanna hade inte några speciella tankar eller fördomar mot bemanningsföretag innan hon började arbeta via dem. *"Det enda jag tänkte var att jag hoppas att jag får så mycket arbete som möjligt"*, sade hon. Hon var glad över att företag som VMP Group fanns. *"De ger fler en chans till arbete och inkomster och så slipper man de där hacken i Cv:n om man inte haft arbete ett halvt år t.ex."*, sade hon. För hennes del kommer dock arbete via ett

bemanningsföretag alltid att vara ett arbete som hon tar extempore för att vara sysselsatt eller för att få extra inkomster.

Hon skulle rekommendera detta arbetssätt till hennes bekanta, men som ett andra hands val. Hon menade att de bör söka ett annat arbete i första hand och sedan vända sig till ett bemanningsföretag, eller så rekommenderade hon att de kan arbeta via dessa företag under tiden de söker ett annat arbete, bara för att inte gå arbetslös. Osäkerheten var orsaken till att hon inte direkt skulle rekommendera detta arbetssätt. ”*Kanske det fungerar bättre på en större ort, där det finns mer utbud av arbete*”, slutade hon med.

7 Analys och slutsatser

Mina intervjupersoner hade alla arbetat med bl.a. lagerarbete, fabriksarbete eller inom detaljhandeln, det vill säga i branscher där inhyrd arbetskraft mest arbetar, enligt HPL:s undersökning (HPL, 2014c). Enligt samma undersökning hade mina intervjupersoner även arbetat via ett bemanningsföretag på grund av de vanligaste orsakerna; de skulle annars vara arbetslösa, de ville ha flexibiliteten som arbetet erbjöd och de sökte inte en fast anställning.

Genomsnittliga tiden för att få ett arbete via ett bemanningsföretag är 12 dagar (HPL, 2014c) och både Sebastian och Kira fick ett arbete inom två veckor. Kira hörde dessutom till den 45 procent som fick arbete inom 7 dagar. För Sanna tog det lite längre att få arbete, två till tre veckor, vilket är längre än det genomsnittliga. Jag kan konstatera att mina intervjupersoner passade bra in på beskrivningen av de som vanligtvis arbetar via ett bemanningsföretag och de hade arbetat i sådana branscher där inhyrd arbetskraft mest behövs.

Metsä-Tokila (2012, s. 4) skrev att det i många fall inte är lönsamt för företag att anställa någon ny arbetstagare. Företagen hyr hellre in den arbetskraft de behöver. Sanna och Kira hade båda arbetat hos kundföretag som behövde hjälp endast några dagar i veckan. Dessa företag är typexempel på sådana som behöver arbetskraft, men bara nu och då i samband med att t.ex. någon stor beställning har kommit. Ett av de lönsammare alternativen blir då att hyra in den hjälp de behöver istället för att anställa någon ny. Andersson & Wadensjö (2004, s. 8-10) skrev vidare att det även är enklare att ändra på den inhyrda arbetskraften, något som Sanna hade märkt. De som hade varit inhyrda hos kundföretaget, varit lata och gjort många fel dök inte heller upp på arbetsplatsen igen. Dessa exempel på lönsamhet och flexibilitet för

företagen är några av orsakerna till att branschen existerar idag. Inhyrd arbetskraft är en flexibel lösning och det märks på arbetsplatserna.

Andersson & Wadensjö (2004, s. 31) menade att för att kunna förklara varför någon arbetar via ett bemanningsföretag handlar det i grund och botten om frågan: "*är det ett val eller någonting man accepterar*". För Kiras del var det klart frågan om ett val. Hon valde att arbeta på detta sätt. Hon ville själv kunna välja när hon jobbar och hos vilket företag. Hon såg arbetet som mycket flexibelt. För Sanna och Sebastian däremot var det mer frågan om att acceptera situationen att de kommer att arbeta via ett bemanningsföretag. De hade båda försökt få ett annat "traditionellt arbete" utan resultat och vände sig i sista hand till ett bemanningsföretag för att eventuellt kunna undvika att vara utan arbete.

Sebastian ansåg arbete via ett bemanningsföretag som mer osäkert än flexibelt. Likadana tankar hade Sanna. Flexibiliteten som bemanningsföretagen erbjuder är en positiv sak, men även osäkert, som Andersson & Wadensjö poängterade (2004, s. 30). Det finns alltid en osäkerhet i när och hur mycket arbete som erbjuds. I min undersökning fann jag ett samband mellan val och flexibilitet och acceptans och osäkerhet. De som valde att arbeta via ett bemanningsföretag ansåg arbetet som mer flexibelt (Kira), medan de som mer accepterade situationen om arbete via ett bemanningsföretag uppfattade arbetet som osäkrare (Sebastian och Sanna).

Arbetsintroduktionen är en lång process och har flera syften, skrev Granberg (2003, s. 363). Lika mycket som den ska hjälpa den nyanställda att komma in i arbetsuppgifterna och rutinerna ska den göra att den nyanställda känner sig välkommen och behövd. Allt i från första kontakten till uppföljningar av arbetet hör till introduktionen. Alla mina intervjupersoner var relativt nöjda med den information de fått om de olika arbetena innan de började. De hade fått den väsentligaste informationen, men ingen visste vem deras handledare var, något som Granberg (2003, s. 364-365) menade att bör informeras före första arbetsdagen. Alla mina intervjupersoner hade dock en utnämnd handledare på arbetsplatserna som de kunde fråga hjälp av och jag kan konstatera att VMP Group skötte informeringen av arbetet helt bra. Jag kan förstå att VMP Group har svårt att meddela vem som är handledare eftersom de inte arbetar hos kundföretagen, men detta är något som kunde utvecklas.

Granberg (2003, s. 364-365) poängterade att det är bra om företag har ett färdigt program planerat och uppgifter som den nyanställda kan göra, så den känner sig nyttig redan från första dagen. Detta upplevde alla mina intervjupersoner att de hade haft. De hade alla haft

klara uppgifter att göra från första dagen och de kände sig aldrig onyttiga i och med att kundföretaget bara ringde efter hjälp när det verkligen behövdes.

Utvecklingssamtal, som enligt Granberg (2003, s. 366) borde höra till arbetsintroduktionen, ansåg bara en av mina tre intervjupersoner som nödvändiga. Det var endast Kira som önskade att utvecklingssamtal hade ordnats med motiveringen att samtalen skulle ha hjälp henne att utvecklas till en bättre arbetstagare. Inhyrd arbetskraft arbetar i många fall väldigt korta tider hos ett och samma kundföretag. Anställningstiden hos ett kundföretag är även osäker, den kan ta slut när som helst, vilket jag tror är orsaken till att samtalen kan uppfattas som onödiga. Tankarna varierar dock från person till person, alla ser och förstår inte nyttan av dem.

Det var intressant att höra svaren mina intervjupersoner hade när vi diskuterade om arbetsgemenskapen, relationerna till de övriga anställda och känslan av att höra till arbetsteamet. Granberg (2003, s. 360) skrev att det är lika viktigt att känna sig välkommen av arbetstagarna och komma in i arbetsgemenskapen som det är att komma in i själva arbetsuppgifterna och klara av dem. Sebastian, som hade ett väldigt självständigt arbete, ansåg att arbetsgemenskapen på fabriken hade varit bra. Alla hade varit i samma situation, inhyrda från ett bemanningsföretag, och han hade därför utan några problem direkt känt sig som en i teamet. Kira däremot hade upplevt känslan av att vara en utomstående hos ett kundföretag. Känslan av att inte tillhöra teamet hade dock varierat från arbetsplats till arbetsplats, men hon hade upplevt att det ibland var svårt att komma de fast anställda "nära på". Sanna hade till viss del upplevt samma känsla som Kira. Det hade ibland känts tryggare för Sanna att i början dra sig till dem som också kom från ett bemanningsföretag, men menade att när hon väl arbetat hos ett kundföretag en längre tid hade hon bra relationer till de fast anställda och kände sig som en i teamet.

Lehtonen (u.å.) skrev att arbetstagare som varit inhyrda hos olika kundföretag har kunnat uppleva känslan av att vara utomstående och inte riktigt välkomna. Jag kan konstatera, från min undersökning, att detta stämmer. Det är förstås inte en regel att de som är inhyrda hos ett kundföretag har svårt att komma in i arbetsgemenskapen och arbetsteamet, men det händer och är ett problem på en del arbetsplatser.

Riku Loman på VMP Group i Hangö menade att fördomarna mot den inhyrda arbetskraften hela tiden minskar speciellt hos kundföretag som använt sig av ett bemanningsföretags tjänster. Kundföretagens fast anställda har börjat inse att den inhyrda arbetskraften inte är där för att stjäla deras arbete utan för att hjälpa. (Johansson P, 2014, s. 4-5). Efter att ha hört

svaren från mina intervjupersoner håller jag även med om Lomans uttalande. Kira och Sanna hade båda varit med om känslan av att inte riktigt vara en i gänget, men för det mesta fick de ett bra mottagande än ett sämre hos kundföretagen. Som Sanna dessutom berättade kände hon sig aldrig mindre värd hos kundföretagen. Tvärtom, hon kände sig viktig och uppskattad, eftersom hennes arbetsinsats verkligen behövdes när hon var på plats. Jag är dock inte naiv, problemet om utanförskap existerar, men detta är inte situationen bara för den inhyrda arbetstagaren. Att ha svårt att komma in i arbetsgemenskapen kan även vara verkligheten för en fast anställd hos ett företag. Det är en form av mobbning, som är ett omtalat problem i dagens arbetsvärld.

Mina intervjupersoner gav alla, trots sina ibland sämre upplevelser, bra vitsord till kundföretagen för hela arbetsintroduktionen. Till arbetsintroduktionen hörde allt ifrån introduktionen till själva arbetet samt känslan av att vara välkommen och tillhöra gruppen. Medeltalet blev en fyra, vilket är ett väldigt bra resultat. Granberg (2003, s. 368) skrev att arbetsintroduktionen kan vara bristfällig i många företag och resultatet av min undersökning stöder detta påstående till viss del. Hos alla kundföretag sköttes inte inskolningen enligt konstens alla regler, men i det stora hela var Sebastian, Kira och Sanna nöjda med den inskolning de hade fått hos sina kundföretag. De alla skulle rekommendera arbete till en bekant, inte alla gånger som ett första-hands val, men de rekommenderade arbetssättet.

8 Avslutande diskussion

Bemanningsbranschen kan många gånger uppfattas som en ny bransch, men sanningen är att den redan funnits i Finland i flera decennier. Det var dock först på 90- talet som den fick sitt genombrott. Branschen är här för att stanna och i samband med att tidsbundna arbetsavtal och andra arbetsförhållanden bara ökar finns behovet av bemanningsföretagens tjänster på arbetsmarknaden. Många företag räknar med bemanningsföretagen och många arbetstagare kan undvika arbetslöshet tack vare dem.

Bemanningsbranschen är idag en betydande sysselsättare i Finland och jag tror att bemanningsföretagens utveckling kommer att vara ganska stabil om inte öka lite. Branschvis kommer den långt att se likadan ut som den gör idag; inhyrd arbetskraft kommer även i framtiden mest att användas inom restaurangbranschen, detaljhandeln och lagerarbete. Jag tror även att fördomarna gentemot branschen kommer att minska i och med att den nya generationen, generation y och z, växer upp med dessa företag. Bemanningföretagen blir

mindre främmande för människorna och det är allt vanligare att många någon gång under sitt liv arbetat via ett bemanningsföretag.

Syftet med mitt arbete var att ta reda på hur arbetstagare som arbetat via ett bemanningsföretag blivit bemötta på arbetsplatserna hos kundföretagen. Jag ville ta reda på om de fått den inskolningen de behövde samt om känt sig som en i teamet hos kundföretagen. Teoridelen behandlade arbetsmarknaden, bemanningsföretagens roll på arbetsmarknaden, den inhyrda arbetstagaren samt rekryteringsprocessen och arbetsintroduktionen. Empiriska delen bestod av en kvalitativ undersökning, en semistrukturerad intervju med de inhyrda arbetstagarna.

Min undersökning påvisade att alla mina intervjupersoner var nöjda med inskolningen de fått hos de flesta kundföretag. Känslan av att inte höra till arbetsgemenskapen var däremot en situation några hade upplevt. Att känna att de inte hörde till teamet varierade från arbetsplats till arbetsplats och en följd av det kunde bli att det bildades två grupper på arbetsplatserna; en grupp med de fast anställda och en annan med de inhyrda arbetstagarna.

Jag avgränsade mitt arbete till ekonomistuderanden, eftersom jag önskade få tag i dem som arbetat med ekonomiförvaltnings uppgifter via ett bemanningsföretag. Tyvärr, hade ingen av de som svarade på mitt mejl arbetat med sådana uppgifter via ett bemanningsföretag och min avgränsning gällande utbildningen hjälpte mig inte att nå dessa personer. I efterhand kan jag konstatera att ett samarbete med ett bemanningsföretag högst sannolikt skulle ha hjälpt mig nå dessa personer. Samarbetet skulle även ha gagnat båda parterna. Jag skulle ha fått tag i de intervjupersonerna jag sökte och bemanningsföretaget skulle förhoppningsvis ha fått nya insikter genom min undersökning.

Validitet och reliabilitet är två viktiga kriterier i en undersökning. Reliabilitet innebär tillförlitlighet. Begreppet förklarar hur tillförlitligt undersökningen är. Det beskriver huruvida undersökningen skulle påvisa samma resultat om de gjordes igen två eller flera gånger. Validiteten i en undersökning berättar om en undersökning verkligen mätt det som skulle mätas. (Bryman & Bell, 2011 s. 204-205). Validiteten i mitt arbete anser jag vara hög. Alla frågorna jag ställde i intervjuerna hörde till mitt ämne och de gav svar på mina forskningsfrågor. Reliabiliteten i mitt arbete anser jag däremot vara låg. Jag intervjuade endast tre personer som arbetat via ett bemanningsföretag, branschen sysselsätter många fler än det, och därför kan jag inte generalisera mina slutsatser. Förslag till framtida forskning skulle vara att göra en undersökning som inkluderade fler arbetstagare som arbetat via ett

bemanningsföretag samt att även intervjua kundföretagen som ansvarat för arbetsintroduktionen. Det skulle ge undersökningen ett mer djup.

Det har varit en rolig och intressant process att skriva detta arbete. När jag väl började skriva var jag ivrig och tappade aldrig min motivation under arbetets gång. Om jag gjorde arbetet på nytt, skulle jag dock göra några saker annorlunda. Jag skulle i god tid ta kontakt med respondenterna för intervjun, nu gick lite onödig tid åt till att hitta dem. Jag skulle ha kunnat utnyttja tiden effektivare, och så skulle jag börja skriva tidigare. Jag skulle inte skjuta upp denna process, jag skulle inte frukta den, för i slutändan är den riktigt rolig och givande.

Källförteckning

Andersson, P. & Wadensjö, E., 2004. *Hur fungerar bemanningsbranschen?* [Online] <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/r04-15.pdf> [Hämtat: 15.2.2015]

Arbets- och näringsministeriet, ANM, 2014a. *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen.* [Online] http://www.tem.fi/files/40889/30_2014_TEM_katsaus_suomalaisen_tyon_tulevaisuuteen_25082014.pdf [Hämtat 3.3.2015]

Arbets- och näringsministeriet, ANM, 2014b. *Sysselsättningsöversikt.* [Online] http://www.tem.fi/files/41932/TKAT_Dec_2014_ru.pdf [Hämtat: 24.2.2015]

Arbets- och näringsministeriet, ANM, 2014c. *Työelämä 2020-hankkeen alueverkostojen erillisselvitys.* [Online] https://www.tem.fi/files/40847/TEMrap_24_2014_web_10092014.pdf [Hämtat: 20.2.2015]

Blomström, J., 2012. *Talangfabriken, en inspirationsbok om den moderna arbetsplatsen.* Falun: Scanbook Ab

Bogilaus, Y. & Andersson, R., 2010. *Personaladministration - i praktiken.* Malmö: Liber Ab

Bratton, J. & Gold, J., 2012. *Human resource management, theory and practice.* (5. uppl.) Palgrave Macmillian

Eklund, K., 2010. *Vår ekonomi, en introduktion till samhällsekonomin.* (12. uppl.) Norstedts Förlagsgrupp Ab

Eronen, E., 25.06.2014. *Vuokratöissä yhä ongelmia: ei lomiam, ei työterveyshuoltoa.* [Online] <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2014/06/25/vuokratoissa-yha-ongelmia-ei-lomia-ei-tyoterveyshuoltoa/20148926/12> [Hämtat: 5.3.2015]

Finlands officiella statistik, FOS, 2015a. *Arbetskraftsundersökning* [Online] http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tie_001_sv.html [Hämtat: 19.2.2015]

Finlands officiella statistik, FOS, 2014b. *Työvoimatutkimus, Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013*. [Online] http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html [Hämtat 24.2.2015]

Finlands officiella statistik, FOS, 2013c. *Undersökning om arbetsförhållanden*. [Online] http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_sv.html. [Hämtat 19.2.2015]

Granberg, O., 2003. *PAOU Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, HPL, 2014a. [Online] <http://www.hpl.fi/www/fi/toimialasta/yleista.php> [Hämtat: 19.2.2015]

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, HPL, 2014b. *Jäsenkysely 2014*. Innolink research. [Online] http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimialasta/jaskenkysely2014_netti.pdf [Hämtat: 1.3.2015]

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, HPL, 2014c. *Vuokratyöntekijätutkimus 2014*. [Online] <http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Vuokratyutkimus-2014-FINAL.pdf> [Hämtat: 24.2.2015]

Holme, I.M. & Solvang, B.K., 2008. *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Studentlitteratur Ab

Johansson, P., 2014. Hon tackar med julkort för sitt bemanningsjobb. *Västra Nyland*, 30.9.2014, s. 4-5

Kauhala, J., 2006. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Helsinki: WSOY

Korhonen, S. & Pauni, M., 2011. *Henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalvelut osaksi henkilöstösuunnittelua. Opas kuntasektorin organisaatioille*. [Online] http://shop.kunnat.net/download.php?filename=uploads/henkilostovuokraus- ja_rekrytointipalvelut_osaksi_henkilostosuunnittelua.pdf [Hämtat: 15.4.2015]

- Lehtonen, T., u.å. *Henkilöstövuokraus on kolmen kauppaa*. [Online] http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli [Hämatat: 19.2.2015]
- Linderborg L., 2015. *Rekordhög arbetslöshet bland högt utbildade*. [Online] <http://svenska.yle.fi/artikel/2015/02/27/rekordhog-arbetsloshet-bland-hogt-utbildade> [Hämatat: 1.3.2015]
- Metsä-Tokila, T., 2012. *Työnvälityspalvelut*. [Online] http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1596/Tyonvalituspalvelut_1_2012_web.pdf [Hämatat: 1.3.2015]
- Patel, R. & Davidson, B., 2011. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur Ab
- Statistikcentralen, 2014a. *Arbetskraft*. [Online] http://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima_sv.html [Hämatat: 24.2.2015]
- Statistikcentralen, 2014b. *Dolt arbetslös*. [Online] http://www.stat.fi/meta/kas/piilotyoton_sv.html [Hämatat: 24.2.2015]
- Taloudellinen tiedotustoimisto TAT, 2014. *Henkilöstöpalveluala luotaa tulevaisuuteen*. [Online] <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2014/06/18/henkilostopalveluala-luottaa-tulevaisuuteen/> [Hämatat 4.3.2015]
- Vaden Bos, P., 2010. *How to build an onboarding plan for a new hire*. [Online] <http://www.inc.com/guides/2010/04/building-an-onboarding-plan.html> [Hämatat: 21.3.2015]
- VMP Group, u.å, a. *Historiikki: Varamiespalvelusta VMP Groupiksi*. [Online] http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/Historiikki/ [Hämatat 12.3.2015]
- VMP Group, u.å, b. *VMP Group*. [Online] http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/ [Hämatat 12.3.2015]
- Waterworth, N., 2013. *Generation X, Generation Y, Generation Z, and the Baby Boomers*. [Online] <http://www.talentedheads.com/2013/04/09/generation-confused/> [Hämatat: 26.4.2015]

Figurförteckning

Figur 1. De olika stegen vid en nyanställning. (Bogislaus & Andersson, 2010, s. 17).....17

Tabellförteckning

Tabell 1. Arbetslöshetens utveckling i Finland åren 1999-2013. (FOS 2014b). 5
Tabell 2. Branscher med mest inhyrd arbetskraft år 2013. (HPL 2014b)..... 9
Tabell 3. De vanligaste orsakerna till att arbeta via ett bemanningsföretag år 2014. (HPL 2014c). 12

Bilaga 1

Intervjuunderlag

Bakgrund

1. Ålder
2. Utbildning
3. Hur länge har du arbetat via ett bemanningsföretag?
4. Vad var orsakerna till att du sökte arbete via ett bemanningsföretag?
5. Hos hurudana kundföretag har du arbetat (branscher)?
6. Hur lång tid tog det innan du fick ditt första jobberbjudande?
7. Som anställd hos ett bemanningsföretag hade du tider/pauser då du inte alls hade något arbete?

Inskolning, arbetsgemenskap

8. Fick du bra info om arbetena innan de började?
9. På arbetsplatsen, kände du att du fick den information som du behövde för att utföra arbetet?
 - Vem hade hand om din inskolning på arbetsplatsen?
 - Hade du uppgifter att göra från första dagen?
10. Ordnares det utvecklingssamtal på arbetsplatserna?
11. Hur var arbetsgemenskapen på arbetsplatsen?
 - Kände du dig som en i teamet?
 - Hade du bra relationer till de övriga arbetstagarna?
12. På en skala 1-5, där 1 är mycket dåligt och 5 mycket bra, vilket vitsord skulle du ge arbetsintroduktionen du hade på arbetsplatserna? Till arbetsintroduktionen hör allt från introduktion till själva arbetet samt känslan av att vara välkommen och tillhöra gruppen. Motivera
 - Önskade du att kundföretaget skulle ha gjort något annorlunda?
13. På en skala 1-5, där 1 är mycket dåligt och 5 mycket bra, hur jämställd kände du dig med de fast anställda? Motivera
 - Arbetsförmåner?
14. Har arbete via ett bemanningsföretag lett till en fast anställning för dig?

Tankar om branschen

15. Skulle du beskriva arbete via ett bemanningsföretag som flexibelt eller osäkert?
16. Hurudana tankar hade du om arbete via ett bemanningsföretag innan du började arbeta så?
17. Skulle du rekommendera arbete via ett bemanningsföretag för en bekant?
18. Har du något du ännu vill tillägga?