



Managementhögskolan
Blekinge Tekniska Högskola

Företagens syfte att hyra personal

– En kartläggning över Sveriges företag

Handledare:

Henrick Gyllberg

Författare:

Edin Prlja
Tomas Taari

Förord

Denna period har varit mycket kunskapsgivande där vi fått förståelse för vårt ämne. Vi vill tacka vår handledare Henrick Gyllberg för hans handledning genom vårt arbete med idéer och tankar samt konstruktiv kritik. Vi passar även på att tacka Stefan Hellmer för hans hjälp med vår statistiska del av arbetet

Ronneby, 2008-02-22

Prlja Edin

Taari Tomas

Sammanfattning

Titel: Företagens syfte att hyra personal – En kartläggning över Sveriges företag

Författare: Edin Prlja och Tomas Taari

Handledare: Henrick Gyllberg

Institution: Managementhögskolan, Blekinge Tekniska Högskola

Kurs: Kandidatarbete i Företagsekonomi, 15 poäng

Syfte: Ändamålet med studien är att med hjälp av en kartläggning skapa en förståelse över företagens syfte vid inhyrning. Varför väljer svenska företag att hyra personal? Vilka faktorer är avgörande för ett företag att hyra personal istället för att anställa?

Metod: Kvantitativ undersökning, deduktion, enkät

Slutsatser: Slutsatsen i vår studie är att syftena för inhyrning av personal är likvärdiga mot tidigare studier som utförts. Vi har i studien klargjort att flexibilitet är fortfarande ett centralt syfte att hyra personal istället för att anställa. Vi konstaterar även att motivet ”undvika LAS” inte är ett vanligt syfte att hyra personal, även fast undvikandet av LAS är en omdiskuterad faktor i den teoretiska referensramen. Tidigare studier visar att den största anledningen till att hyra personal från ett bemanningsföretag, är som ett alternativ för vikariat. Detta syfte var näst vanligast i vår undersökning och där vi noterar en skillnad gentemot tidigare studier. Vår studie visade att företagens mest förekommande syfte för att hyra personal är att öka eller minska arbetskraften vid upp- och nedgångar i efterfrågan på företagens produkter eller tjänster.

Abstract

Title: The companies purpose to rent staff members
-An outline of Swedish companies

Authors: Edin Prlja and Tomas Taari

Supervisor: Henrick Gyllberg

Department: School of Management, Blekinge Institute of Technology

Course: Bachelor's thesis in Business Administration, 15 credits

Purpose: The purpose with our research is to survey and to understand the companies' intentions with leasing staff members. Why do Swedish companies rent staff members? Which factors are conclusive for a company to rent personnel instead of employ them.

Method: Quantitative research, deduction, questionnaire

Results: The conclusion of this study aims that the leasing of employees are tantamount towards earlier studies in the same field. Throughout this, we have clarified the central purpose for the companies are the flexibility to rent employees instead to employ them in the company. We establish the motive "avoid LAS" is not a standard purpose to rent, even tough the avoiding of LAS is a much- disputed feature of the theoretical frame of references. Former studies demonstrating that the first common reason for renting staff members from a leasing company is an alternative to temporary posts. That reason was the second most common alternative in our study. Because of that we can declare that this is a difference towards the former studies. According to our revision the general purpose for the companies to lease employees, is to increase or decrease the workforce depending of requests for the products or the company's services.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	6
1.1 BAKGRUND	6
1.2 PROBLEMDISKUSSION	6
1.3 SYFTET	8
2. METOD	9
2.1 KVALITATIV/KVANTITATIV	9
2.2 INDUKTION/DEDUKTION	10
2.3 OLIKA SÄTT ATT SAMLA IN DATA	10
2.3.1 Intervju	10
2.3.2 Enkäter	10
2.3.3 Att tänka på vid enkäter	11
2.4 BORTFALL	11
2.5 URVAL	12
2.6 PRIMÄR OCH SEKUNDÄRDATA	12
2.7 VALIDITET OCH RELIABILITET	13
3. TEORI	14
3.1 USA: S BEMANNINGSBRANSCH	14
3.2 FÖRDELAR MED INHYRNING:	15
3.2.1 Förmåner	15
3.2.2 Lägre lönekostnader:	15
3.2.3 Rekrytering och administrativa kostnader:	15
3.2.4 Ökad flexibilitet:	15
3.2.5 Funktionell:	15
3.2.6 Numerisk:	16
3.2.7 Finansiell:	16
3.3 KRITIK MOT ATKINSONS MODELL	17
3.4 OLIKA TYPER AV FLEXIBILITET	17
3.5 SVERIGES BEMANNINGSBRANSCH	17
3.6 KAPITALBINDNING	18
3.7 LAS	19
3.8 HÖG PERSONALOMSÄTTNING	20
3.9 INHYRNING I SAMBAND MED ARBETSTOPPAR	20
3.10 VIKARIAT OCH REKRYTERING	20
3.11 MODETREND	21
4. EMPIRI	23
4.1 FÖRETAGETS VÄRDERING AV OLIKA FAKTORER NÄR DET GÄLLER SYFTE	23
4.1.1 Flexibilitet inom organisationen	23
4.1.2 Flexibilitet i personalstyrkan	26
4.3.3 Administration och rekrytering	27
5. ANALYS	29
5.1 CHITVÅ	29
5.1.1 Arbetsstoppar samt ersätta frånvarande personal	29
5.1.2 Flexibel inhyrd personal	30
5.1.3 Inhyrning för att undvika LAS	31
6. SLUTSATS	33
7. KÄLLFÖRTECKNING	34
8. BILAGOR	36

1. Inledning

I detta kapitel redovisar vi bakgrunden, samt problemdiskussionen för att skapa förståelse för läsaren. Vidare beskriver vi syftet för vår studie.

1.1 Bakgrund

I dagens flexibla omvärld måste företag anpassa sig till snabba förändringar som ständigt sker i affärslivet. Den hårda konkurrensen som råder idag kräver en anpassning av företagets personalstyrka som krävs för att överleva på affärsmarknaden. Ett företag kan tillhandahålla arbetskraft till sin verksamhet på olika sätt. Tidigare var det självklart att ett företag skulle ha ett direkt anställningsförhållande till sin personal. Idag är det inte lika givet att företag "äger" sin personal, då det finns alternativ som personalinhyrning¹. Ett bemanningsföretag erbjuder företag lösningar, att snabbt tillhandahålla arbetskraft vid behov, där många företag behöver hjälp med särskilda arbetsuppgifter några timmar i veckan.²

1.2 Problemdiskussion

Inhyrning av personal började som ersättning för vikariat för den ordinarie personalen vid frånvaro, på grund av sjukdom eller semester. Idag är flertal positioner bemannade med tillfällig personal där många organisationer ser det "tillfälliga" arbetet som en viktig del av deras personalstrategi.

I takt med den föränderliga omvärlden ställs det högre krav på företagen, från aktieägarna samt från kunder. Aktieägarna vill att företagen skall ha så hög lönsamhet som möjligt, där avkastningen blir högre proportionellt med lönsamheten. Även kunderna ställer krav på företagen, där de kräver att både produkterna och tjänsterna, som leverantören erbjuder skall levereras snabbt och med hög kvalitet. För att uppnå den maximala lönsamheten men fortfarande behålla kvalitet och ha snabba leveranser till kund, försöker företagen att minska på det bundna kapitalet. När ett företag anställer personal, där företaget efter en tid inte har behov av deras kompetens, blir detta en överflödig fast kostnad. Det är här bemanningsbranschen kan lösa problemet med fasta kostnader genom att omvandla de till rörliga. Med hjälp av den tillfälliga arbetskraften kan företagen uppnå en flexibilitet i både mängd arbetskraft samt undvika restriktioner som avtal och personalförmåner.³ Det flexibla arbetet är viktigt för att kunna möta omvärldens hårdare krav, där anpassning måste ske till de snabba förändringarna i efterfrågan på företags produkter eller tjänster⁴.

Jacobsen & Thorsvik (2002) skriver om modetrender inom organisationer samt hur detta kan påverka beslutet hur organisationsstrukturen skall utformas. De menar att omgivningen påverkar ett företag samt ifall det råder en trend så följer man den. Ofta följer företag denna trend utan att tänka efter om den verkligen passar deras verksamhet⁵. Detta kan vara en faktor som bidrar varför bemanningsbranschen har expanderat kraftigt mellan åren 1990 till 2000.

Företag har i högre grad börjat utnyttja bemanningsbranschen för att undvika den höga rekryteringskostnaden, då bemanningsföretaget åtar sig ansvaret för att finna lämplig

¹ Arvidsson, Sivan (1997), *Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen*

² Fridén, Lennart, Hedén, Ylva, Wadensjö, Eskil (2000), *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden*

³ von Hippel, m fl(1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁴ Arvidsson, Sivan (1997), *Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen*

⁵ Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik Jan (2002), *Hur moderna organisationer fungerar*

personal⁶. De rekryteringskostnader som bemanningsföretaget står för är annonsering samt tidsåtgången för att finna en lämplig kandidat.⁷

I USA inriktar sig främst bemanningsföretagen till mindre kvalificerade arbeten, som lågavlönade administrativa uppdrag samt lager och industri⁸. Dock är villkoren sämre för den uthyrda personalen och kvalitén på arbetsinsatsen är oftast låg.⁹ Vid inhyrning av personal blir flexibiliteten högre och restriktionerna till personalen minskar. Exempel på restriktioner kan vara: personalförmåner, lagstiftade rättigheter hos arbetstagaren eller garantilön.¹⁰

Människor som söker sig till bemanningsföretag i USA är oftast utan akademisk utbildning, samt har svårigheter med att få en fast anställning¹¹.

Både Gusan (2002) och von Hippel (1997) är överens om att de amerikanska bemanningsföretagen har ökat sysselsättningen i USA genom att bemanningsbranschen verkar som en arbetsförmedling, där antalet sysselsatta har ökat. Dock till ett pris av att den inhyrda personalen blir lite sämre behandlad och att lönen är förhållandevis lägre än den fasta personalen som utför likvärdigt arbete.¹²

De ovannämnda faktorerna beskriver hur bemanningsbranschen ser ut i USA, dock uppkommer det skillnader när vi inblickar på Sverige.

Bemanningsföretagen i Sverige är knutna med centrala avtal till den fackliga verksamheten, där även ersättning för arbete regleras med en lagstiftning. En inhyrd medarbetare får inte tjäna lägre än ca 85 % av den fast anställdas lön som utför likvärdigt arbete¹³. Tillskillnad mot USA, är inte deras bemanningsföretag knutna till den fackliga verksamheten vilket gör att resultat som jämförs med amerikanska studier, inte ger en rättvis bild över situationen. Skillnader uppkommer även på utbildningsgraden på den inhyrda personalen. Den inhyrda personalen i Sverige har i allmänhet en högre utbildningsgrad, vilket kan förklaras med det höga antalet unga blivande akademiker som arbetar t ex vid sidan om studierna.¹⁴

Efter att ha konstaterat en brist på forskning som baserar sig på förhållanden inom den svenska bemanningsbranschen, vill vi rikta fokus mot just detta. Några studier är dock gjorda tidigare, bland annat har Andersson & Wadensjö (2004) i sin avhandling presenterat uppkomsten av bemanningsbranschen i Sverige. Denna avhandling presenterar vilka människor som arbetar inom bemanningsbranschen, vilka arbetsuppgifter de utför samt inom vilka sektorer, regioner och storlek på företag de arbetar på¹⁵. Håkansson & Isidorsson (2004) presenterar hur användningen av inhyrd arbetskraft uppfattas på den svenska arbetsmarknaden. Dem presenterar vilka motiv svenska företag har till inhyrning. Detta ser vi som en öppning av ett relativt outforskat område, och vill vidga och utöka kunskapsbilden

⁶ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

⁷ von Hippel, m fl(1997), "Temporary Employment: *Can organizations and Employees both win?*"

⁸ Nollen, Stanley D (1996), "Negative aspects of temporary employment"

⁹ von Hippel, m fl(1997), "Temporary Employment: *Can organizations and Employees both win?*"

¹⁰ von Hippel, m fl(1997), "Temporary Employment: *Can organizations and Employees both win?*"

¹¹ von Hippel, m fl(1997), "Temporary Employment: *Can organizations and Employees both win?*"

¹² Gusan, Cornel & Kleiner, H Brian (2000), "New developments concerning discrimination against temporary workers"

¹³ Eklund, Ronnie (2002), "Temporary employment agencies in the nordic countries: stability and change in nordic labour law"

¹⁴ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

¹⁵ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

över företagens syfte till inhyrning av personal. Håkansson & Isidorssons (2004) studie är framställd år 2004 och med hjälp av vår studie önskar vi kunna förnya denna kunskap. Då Andersson & Wadensjös (2004) studier är individinriktade och ställer frågor om den inhyrda personalens situation vill vi skifta utgångspunkt och istället rikta oss mot det inhyrande företaget precis som Håkansson & Isidorsson (2004).

Vi kommer att kartlägga en utvald målgrupp över företagens syfte för inhyrning av personal. Dagens företag söker flexibilitet i sin arbetskraft för att nå ökad effektivitet inom företaget¹⁶. Bemanningsföretagen erbjuder olika lösningar för att nå ett flexibelt arbetssätt som t ex; hjälp vid rekrytering, vikariat, arbetskraft vid hög belastning med mera.

Förhoppningen är att i analysen kunna peka på faktorer som är viktiga när det gäller företagens syfte vid inhyrning, samt att skapa en förståelse kring varför just de faktorerna är avgörande. Med den nya kunskapen kan vi se om det har skett några förändringar från tidigare studier fram tills idag.

1.3 Syftet

Ändamålet med studien är att med hjälp av en kartläggning skapa en förståelse över företagens syfte vid inhyrning. Det vi vill undersöka är varför svenska företag väljer att hyra personal, samt vilka faktorer som är avgörande för ett företag att hyra personal, istället för att anställa.

¹⁶ Arvidsson, Sivan (1997), *Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen*

2. Metod

I metodkapitlet har vi för avsikt att förklara vilka metoder som använts för att uppnå studiens syfte. Vi beskriver även vårt tillvägagångssätt för insamling och bearbetning av data.

2.1 Kvalitativ/Kvantitativ

Valet av metod är en viktig del av arbetet. Beslutet hur datainsamlingen skall ske för att på bästa sätt uppnå arbetets syfte sker under metodkapitlet.

Enligt Holme och Solvang (1997) finns det två relevanta metoder i en studie för att samla in data, kvantitativ respektive kvalitativ. Gränsen mellan metoderna är inte tydlig och en kombination förekommer.¹⁷

Den kvalitativa metoden beskrivs som en djupare närstudie där ett fåtal utvalda objekt undersöks mer omfattande. En kvalitativ undersökning kan genomföras på flera olika sätt, ett exempel är intervju. Denna typ av kvalitativ studie ger möjlighet att komma närmare respondenten där anpassning sker efter den rådande situationen, som kan leda till en större öppenhet i svaren. Det som kan vara ofördelaktigt, är att denna undersökning inte leder till den karaktär som förväntas. En av orsakerna kan vara att under intervjuens gång tappa fokus från ämnet.¹⁸

Den kvantitativa undersökningen ger ett resultat med mätbara uppgifter och en systematisk struktur. Oftast förekommer en kvantitativ undersökning på avstånd från respondenten där undersökningen kan påverkas negativt, eftersom kontakten mellan författaren och respondenten är obefintlig.¹⁹ Jacobsen (2002) hävdar att distansen mellan författaren och respondenten inte är en negativ sekvens, eftersom ingen personlig bindning utvecklas, samt att den insamlade datan förstärks genom att det blir ett opersonligt förhållande till respondenterna.²⁰

I valet av vilken metod som är mest lämplig avgörs av studies syfte. För att i enlighet med studiens ändamål, det vill säga en kartläggning över företagens syfte för inhyrning av personal, anser vi att en kvantitativ arbetsmetod är mest lämplig eftersom vår studie går ut på att skapa förståelse och få en översiktlig bild av flera objekt.

Det finns ytterligare faktorer som är avgörande till varför vi väljer bort den kvalitativa metoden. Den kvalitativa metoden är en närstudie där flera objekt undersöks mer omfattande exempelvis genom en intervju, för att skapa närhet mellan respondenten och opponenter. I vår studie är det svårt att skapa den närkontakt som nämns i den kvalitativa studien, eftersom vi har ett stort urval som är utspridd över hela landet. Vi kommer även att utföra en statistisk jämförelse där den kvantitativa metoden är mer tillämplig.

¹⁷ Holme & Solvang (1997), *Forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur

¹⁸ Holme & Solvang (1997), *Forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur

¹⁹ Holme & Solvang (1997), *Forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur

²⁰ Dag Ingvar Jacobsen(2002), *Vad, hur och varför?*

2.2 Induktion/Deduktion

Innan insamling av empirisk data, måste rätt arbetsmetod väljas för att uppnå de mål som eftersträvas i arbetet. Det finns två arbetsmetoder; induktiv och deduktiv.

Induktion

Den induktiva arbetsmetoden går ut på att iaktta något som sker i verkligheten där frågorna framförs och bekräftas med förklarande teori. Det vill säga att forskaren inleder med att undersöka och samla in data kring fenomenet och sedan formulera en teori. Målet med den induktiva arbetsmetoden är att ingenting skall begränsa vilken data forskaren samlar in. Det induktiva arbetssättet är mest tillämplar vid kvalitativ metod. Med hjälp av det kvalitativa arbetssättet erhålls en djupare och klarare bild över ämnet och är öppen för ny information.²¹

Deduktion

I ett deduktivt arbetssätt skall en teori presenteras som anses vara intressant, och förankras till verkligheten där teorin bekräftar. Det vill säga, att verkligheten prövas om det stämmer överens med teorin. Kritiken för denna ansats är att forskaren enbart letar efter information som han finner är relevant. Detta innebär att informationstillgången begränsas och därmed riskerar att viktig information förbises.²²

Vår studie utgår från ett direkt problem, där vi kommer att samla in data kring det, sammanställa och kategorisera. Vi kommer att tillämpa ett deduktivt arbetssätt till vår studie eftersom vi kommer att pröva, om verkligheten stämmer överens med teorin. Det induktiva arbetssättet väljer vi bort eftersom den är grundad för en kvalitativ ansats, där skribenten skall undersöka och samla in data för att formulera en teori. Vi kommer att utgå från den presenterade teorin och undersöka om verkligheten överensstämmer.

2.3 Olika sätt att samla in data

Det finns flertal olika metoder att samla in data. De mest frekventa datainsamlingsmetoderna är, antingen att utföra intervju med respondenten eller att skicka ut en enkät. Nedan förklaras de två tillvägagångssätten.

2.3.1 Intervju

Intervjuer har bra förutsättningar att få fram, hur den intervjuade personen tänker och känner genom öppenheten under den pågående intervjun. Intervjun ger möjlighet att ställa följdfrågor för att förstå den intervjuade personen på bästa sätt. Kylén (2004) menar att bortfallet blir mindre när respondenterna intervjuas, än när man ber dem besvara en enkät. Under den pågående intervjun finns även möjlighet att förklara frågans innebörd. Denna möjlighet bortfaller vid användning av enkät.²³

2.3.2 Enkäter

Kylén (2004) anser att enkäter är en bra metod att samla in information vid undersökningar om kvantiteten är stor eller det geografiska avståndet till de berörda parterna är utsträckt. Han anser även att det tar för lång tid att använda sig utav intervjutekniken. Vid enkäter används

²¹ Rienecker, Lotte & Jörgensen, Stray, Peter (2002), *Att skriva en bra uppsats*

²² Rienecker, Lotte & Jörgensen, Stray, Peter (2002), *Att skriva en bra uppsats*

²³ Kylén, Jan-Axel (2004) *Att få svar, intervju enkät observation*

skriftliga frågor, vilket innebär att alla de tillfrågade får samma frågor som sedan kan göras till statistisk sammanställning.²⁴

2.3.3 Att tänka på vid enkäter

Enkätens konstruktion är oerhört betydelsefull, för att få respondentens välvilja att besvara på enkäten. Enkäten skall inte vara för omfattande, strukturen skall vara klar och tydlig vilket också är gällande för språk och uttryck. Mottagaren har oftast ingen nytta av att besvara enkäten, därför är det viktigt att betona vikten av att enkäten besvaras och att anonymiteten är strikt hög.²⁵

En påminnelse bör skickas ut till respondenterna för att öka svarsfrekvensen. Problem kan uppstå om respondenten skall lämna referensnummer på enkäten för att lätt identifiera vem som har svarat på respektive referensnummer. Ett annat alternativ är att utskicket av påminnelsebrevet skickas ut till alla respondenter åter igen, och ber de som redan har besvarat på enkäten att bortse från påminnelsen. Fördelen med denna metod är att respondenten är mer anonym och är mer välvillig att besvara på påminnelsebrevet.²⁶

I vår studie kommer vi att tillämpa enkät för att samla in empirisk data. Motivet till varför vi har valt enkät är det geografiska avståndet till de berörda parterna, vilket är utsträckt, samt att kvantiteten är stor. Vi kommer även att utföra en statistisk jämförelse på utfallet, där en enkätundersökning är ändamålsenlig. Eftersom vi vill mottaga så stor svarsfrekvens som möjligt har vi försökt belysa för respondenterna hur viktigt det är att besvara på enkäten, samt att anonymiteten är strikt hög. För att ytterligare belysa anonymiteten har vi framfört till våra respondenter att vi ignorerat referensnummer, för att inte kunna identifiera vem som har besvarat på specifik enkät. Eftersom vi vill erhålla så stor svarsfrekvens som möjligt, har vi skickat ut påminnelsebrev till alla respondenter och de som har besvarat på enkäten redan första gången, har vi bett om att bortse från påminnelsebrevet. För att få respondentens välvilja att besvara på enkäten har vi i mailet skrivit rubriken "Angående din personal", där vi hoppades på att respondenterna skulle reagera på rubriken.

2.4 Bortfall

I undersökningar är det vanligt att bortfall förekommer, genom att de som har mottagit enkäten inte besvarar. Det finns flertal orsaker till att bortfall förekommer.

Orsakerna kan vara följande;

- Personerna som enkäten skickats till inte är på plats och kan ej besvara på enkäten eller att brevet som blev utskickat inte har kommit fram av olika orsaker.
- Personerna som har mottagit enkäten finner inte det intressant och känner sig inte berörda av enkätens syfte.
- Personerna som fått ta del av enkäten känner inte anonymitet och väljer att inte besvara på enkäten.
- Personerna som har tagit del av enkäten har delvis besvarat på frågorna och saknar fullständiga svar.²⁷

De som vi ser ovan kan vara orsak till bortfall. Vi kommer att förklara varför bortfall uppstod i vår studie, i empiri kapitlet.

²⁴ Kylén, Jan-Axel (2004) *Att få svar, intervju enkät observation*

²⁵ Kylén, Jan-Axel (2004) *Att få svar, intervju enkät observation*

²⁶ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

²⁷ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

2.5 Urval

På grund av tidsåtgången samt resurserna som krävs för att inkludera alla berörda i problemet, görs ett urval.

Urvalet av undersökningsobjekt är en viktig och avgörande del av studien. Valet av respondenterna är en viktig del av undersökningen och bör göras slumpmässigt till fullo. Är inte urvalet noga utsedd, kan respondenterna inte besitta tillräcklig kunskap för att kunna besvara undersökningens frågor. Därför görs ett strategiskt urval. Detta ökar trovärdigheten och informationsinnehavet för undersökningen.²⁸

Andersson & Wadensjö (2004) har i sin avhandling utfört en undersökning om vilka sorters företag som nyttjar bemanningsföretagen. Enligt deras studie är det företag som har 50 eller fler anställda. Vi valde att skicka enkäten till företag som har mellan 50-150 anställda eftersom vi anser att det kommer att ge högst gensvar. Vi valde medelstora företag, där vi antog att personalchefen kan ta sig tid att besvara på enkäten. Med hjälp av databasen (Affärsdata) som vi har tillgång via Blekinge Tekniska Högskola, har vi fått fram alla företag som faller inom vårt urval. Vi har inte valt någon specifik bransch, utan det enda kravet för att besvara enkäten är att respondenterna nyttjar bemanningsföretagens tjänster. Urvalet gjorde vi från Andersson & Wadensjö (2004) avhandling där de nämner vilka företag som nyttjar bemanningsföretagens tjänster mest. Utifrån detta urval har vi slumpmässigt valt ut företag och ringt till dem för att be om personalchefens mejladress för att sedan kunna skicka ut enkäten. All information om företagen har vi erhållit från affärsdata.

2.6 Primär och Sekundärdata

Vid insamling av information kan olika data tillämpas. Det finns två olika typer av data; primärdata och sekundärdata

Primärdata är information som inte har varit insamlad eller publicerad tidigare, den samlas in från en primär datakälla som t.ex. intervjuer, enkäter eller observationer.²⁹

Sekundärdata är en annan sekvens. Det är data som redan är publicerad och utgiven av andra personer i form av böcker, tidskrifter eller Internet.³⁰ Vid valet av källor måste försiktighet iakttas, då källan måste väljas med omtanke. Källorna som används kan vara vinklade eller förvrängda beroende på från vilket perspektiv de är skrivna ifrån.³¹

Ovanstående datainsamlingsmetoder har sina fördelar och nackdelar. Vid användning av de olika insamlingsmetoderna finns det ingen bättre eller sämre metod att använda sig av, utan det beror helt och hållet på vilket syfte arbetet har.³²

I vårt arbete har vi använt oss av de ovannämnda metoderna Primär och Sekundärdata. Vid insamling av information kring problemet, har vi använt mycket av publicerade tidningsartiklar från USA för att komma underfund med hur vårt område problematiseras där. Bemanningsbranschen är ett väl utforskat ämne i USA, där det konstaterats varför företag

²⁸ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

²⁹ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

³⁰ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

³¹ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

³² Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

nyttjar bemanning, vilka fördelar samt nackdelar det finns med inhyrning. Vi väljer därför att fördjupa oss i deras litteratur, för att knyta detta till de svenska förhållandena på arbetsmarknaden och vilka syften de svenska företagen har till att hyra in personal. Den primära datan samlades in genom att skicka ut enkät till respondenterna. På detta sätt bidrar vi med ny information som inte tidigare varit insamlad.

2.7 Validitet och Reliabilitet

För att en studie skall uppnå hög kvalitet måste arbetet granskas och kontrolleras hur tillförlitligt (reliabilitet) ett arbete är och om informationen är giltig (validitet).³³ Begreppen används för att beskriva hur bra vår datainsamling har varit. Vid hög validitet och reliabilitet kan datan som samlats in generaliseras, även de grupper som inte är undersökta i studien. Begreppen är framtagna för kvantitativa studier, men kan även tillämpas för de kvalitativa.³⁴ För att få så hög validitet som möjligt i studien måste datainsamlingsmetoden säkerhetsställas så att den ger den information som problematiseras.

För att reliabilitet skall vara hög måste kunskapen säkerhetsställas att undersökningen är framtagen på ett tillförlitligt sätt, det vill säga att inga snedvridningar är gjorda. Detta kan testas genom att låta flera personer göra samma undersökning och jämföra resultaten.³⁵

För att applicera ovanstående kriterier på vår studie gällande validitet kan vi konstatera att den är låg. Det beror på att vi inte gör tillräckligt stor enkätundersökning. Dock kan vi göra en kartläggning över vilket syfte företagen har för att hyra in personal.

För att applicera ovanstående kriterier på vår studie gällande reliabilitet kan vi konstatera att den är hög. Enkäten som vi har skickat till de olika företagen, är utskickad till personalchefer som är insatta i detta ämne som vi problematiserar.

³³ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

³⁴ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

³⁵ Dag Ingvar Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*

3. Teori

Vi börjar med att redovisa de vanligaste motiven till inhyrning av personal i USA. Sedan redovisar vi olika fördelar med inhyrning istället för att anställa samt dess påverkan på företagen. Eftersom vi genomför vår studie på svenska företag väljer vi att redogöra för tidigare forskning om bemanningsbranschen i Sverige. Vi kommer även att framföra vad teorin säger om företags syfte för inhyrning av personal.

För att möta omvärldens hårdare krav, där efterfrågan på företagens tjänster eller produkter varierar, måste anpassning ske till dessa snabba förändringar³⁶. Företagen söker ett enkelt och snabbt tillvägagångssätt att erhålla arbetskraft vid behov och många företag behöver hjälp med en del arbetsuppgifter några timmar i veckan. Många människor vill däremot arbeta mer än så och det är här bemanningsföretagen erbjuder en lösning, genom att den uthyrda personen kan arbeta på olika arbetsplatser³⁷.

Utvecklingen inom tjänstesektorn går mot att koncentrera sin verksamhet mot sina kärnområden och köpa externa tjänster inom övriga områden, detta leder till att efterfrågan på bemanningsföretagen ökar³⁸. Företagens efterfrågan på bemanningsföretagens tjänster ökar när omvärlden är på väg in i högkonjunktur. Samma tendens uppfattas när omvärlden är på väg in i lågkonjunktur, då efterfrågan på bemanningsföretagens tjänster avtar. Eftersom kostnaden för inhyrd personal ses som en extern utgift utan bindande avtal drabbas bemanningsföretagen tidigt i lågkonjunkturen³⁹. Detta leder till att inhyrning av personal blir en del av företagens personalstrategi för att uppnå maximal flexibilitet, som vi redogör för längre fram i detta kapitel⁴⁰.

3.1 USA: s bemanningsbransch

I USA är bemanningsbranschen mycket uppmärksam i den vetenskapliga forskningen och vi väljer därför att analysera publicerade undersökningar samt teorier om hur personalinhyrning uppfattas i USA. Den teoretiska ansatsen som vi presenterar i detta kapitel hjälper oss att få en förståelse över vilka faktorer som påverkar företagen till att hyra personal istället för att anställa. Precis som Atkinson redogör i sin modell (se figur 1.0) behöver de inhyrda ha en bred kunskap för att kunna snabbt förflyttas mellan olika arbetsuppgifter. Den breda kunskapen uppkommer genom att förflyttas mellan olika arbeten och pröva på olika arbetsuppgifter som leder till bred kompetens⁴¹.

Den största anledningen, bland företagen i USA, till att nyttja inhyrd personal är främst att minska kostnaderna, öka flexibiliteten samt undvika restriktioner som avtal och förmåner⁴². Här är Nollen (1996) och von Hippel (1997) överens om att det är stora besparningar som företagen gör genom att nyttja inhyrning, och det finns stora pengar att spara genom att hyra in istället för att anställa. Den största besparningen åstadkommes genom att inte bekosta personalens sjukförsäkringar samt lägre löner⁴³.

³⁶ Arvidsson, Sivan (1997), *Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen*

³⁷ Fridén, Lennart, Hedén, Ylva, Wadensjö, Eskil (2000), *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden*

³⁸ almega, kartläggning

³⁹ amlega kartläggning

⁴⁰ von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁴¹ Parker, E Robert (1994), "Why temporary workers have become a permanent fixture"

⁴² von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁴³ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

3.2 Fördelar med inhyrning:

3.2.1 Förmåner:

Förutom de fördelar som uppkommer genom inhyrning tjänar företag, som har höga kostnader för förmåner, ytterligare på att hyra in personal. Förmånskostnader för en anställd kan t ex vara; sjukförsäkring, bidrag för friskvård, nyttjande av företagets produkter, optioner, betalda personalfester, utbildning⁴⁴. Den största besparingen för företag i USA är att undgå betala sjukvårdsförsäkring till sin personal, eftersom detta är en stor kostnad för de amerikanska företagen⁴⁵.

3.2.2 Lägre lönekostnader:

Lönen är vanligtvis lägre för en inhyrd personal gentemot en fast anställd. Detta beror på att människor som arbetar inom bemanningsbranschen har överlag lägre utbildning än de fast anställda. Tendensen är dock att fler högutbildade söker sig till bemanningsbranschen utan krav att erhålla likartad lön som den fast anställda vid utförande av liknande arbete⁴⁶. Detta leder till lägre lönekostnader för företag som hyr personal och denna kostnad kan sänkas rejält⁴⁷.

3.2.3 Rekrytering och administrativa kostnader:

Företagen undgår också kostnaden för rekrytering vid inhyrning. Bemanningsföretaget tar på sig alla kostnader för annonsering samt tidsåtgången för att finna en lämplig kandidat⁴⁸.

Det inhyrande företaget befrias även den administrativa kostnaden som uppstår med en fast anställd, detta arbete överförs på det uthyrande företaget eftersom den inhyrda är anställd hos dem⁴⁹.

3.2.4 Ökad flexibilitet:

Atkinsons modell beskriver hur företag söker en mix av tre typer av flexibilitet; funktionell, numerisk, finansiell⁵⁰

3.2.5 Funktionell:

Möjligheten att flytta kompetens och arbetskraft mellan arbetsuppgifter i ett företag är en viktig del av Atkinsons modell över ett flexibelt företag. Detta kräver att arbetskraften är bred i sin kompetens och behärskar arbetsuppgifter i olika områden. I samband med att inre och yttre omständigheter förändras måste arbetskraften snabbt göra detsamma. Denna egenskap söker, många inhyrande företag, hos de inhyrda personerna⁵¹.

⁴⁴ Nollen, Stanley D (1996), "Negative aspects of temporary employment"

⁴⁵ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁴⁶ Gainey, W Thomas, m fl (2003), "Temporary employment: an emerging alternative for college graduates"

⁴⁷ von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁴⁸ von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁴⁹ von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

⁵⁰ Parker, E Robert (1994), "Why temporary workers have become a permanent fixture"

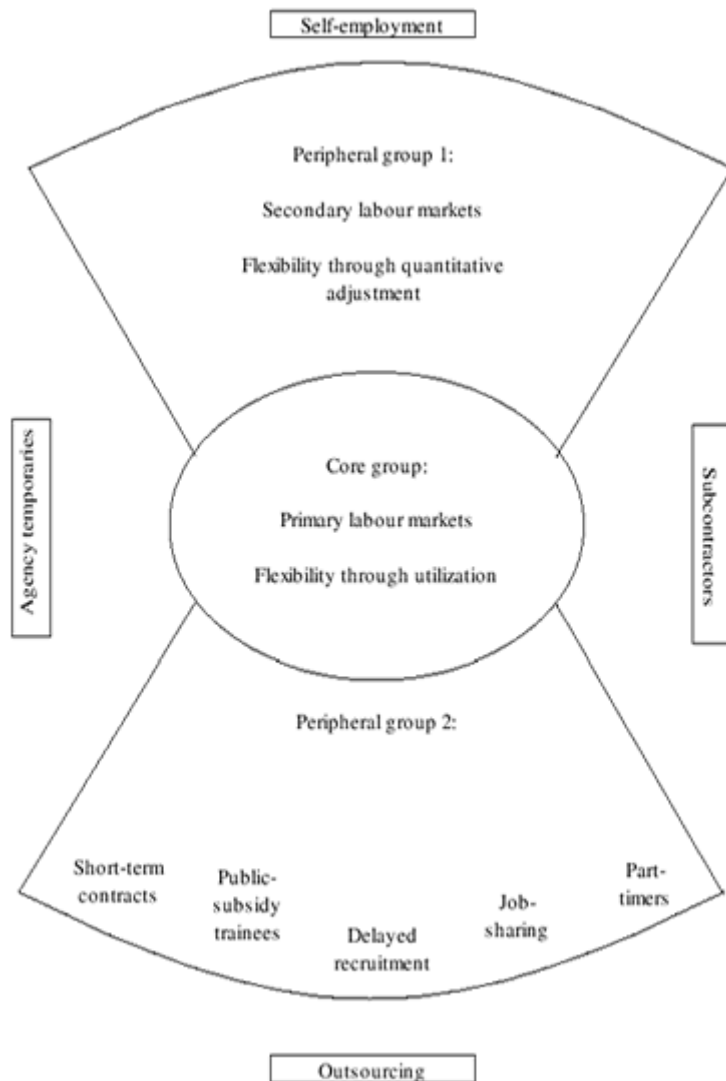
⁵¹ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

3.2.6 Numerisk:

När ett företag vill öka eller minska arbetskraften vid avvikande efterfrågan, talar man om numerisk flexibilitet. Detta är vanligt vid hög och lågkonjunkturer för att anpassa sin personalstyrka efter efterfrågan⁵².

3.2.7 Finansiell:

För att ovanstående funktioner skall fungera krävs ett lönesystem som är konstruerad på företaget för att kunna utnyttja funktionell samt numerisk flexibilitet bland personalen⁵³.



Figur 1.0; Det flexibla företaget⁵⁴

Figuren visar Atkinsons modell över "det flexibla företaget" som delar upp de anställda i en kärngrupp och i sekundära grupper för att uppnå flexibilitet. Kärngruppen består av funktionella anställda med höga löner, starka arbets- och anställningsvillkor. Gruppen följer

⁵² Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁵³ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁵⁴ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

med när företaget förändras och får ny kunskap samt nya arbetsuppgifter när förändring kräver detta.

Runt denna kärngrupp finns ett antal yttre sekundära grupper. Första sekundära gruppen utgörs också av heltidsanställda dock med sämre anställningsskydd. Gruppen utför mindre kunskapskrävande arbete än kärngruppen. Den andra sekundära gruppen omfattar deltidssamarbete samt kortare periodanställda. Arbetsuppgifterna är desamma som första sekundärgruppen men arbetar deltid för att komplettera vid hög belastning. Det är i de sekundära grupperna som inhyrning av personal blir aktuell. Bemanningsföretagens styrka att snabbt hitta en lämplig person till kunden, passar den sekundära gruppens flexibilitet⁵⁵.

3.3 Kritik mot Atkinsons modell

Det har riktats en hel del kritik mot Atkinsons modell. Kritiker menar att det är självklart att ett företag är flexibelt i dagens samhälle. I försvar över modellen är att den visar hur företagsledningen söker kombinationen av de tre flexibilitetstyperna för att uppnå maximal flexibilitet, det är detta Atkinson menar är ny kunskap⁵⁶.

3.4 Olika typer av flexibilitet

Det finns olika sätt att benämna ordet flexibilitet. En första typ av flexibilitet kan vara inriktad mot produktionsorganisationen och dess anpassning till efterfrågans volym och sammansättning⁵⁷.

Det andra uttrycket för flexibilitet är arbetskraftens förmåga att ta sig an varierande arbetsuppgifter. Den tredje är flexibilitet om arbetskraftens mobilitet i fråga om arbete och arbetstid. Den sista är anställdas ersättning för arbete, detta genom anpassning av lön i enlighet med företagets ekonomiska situation⁵⁸.

Organisationer som har en kultur där de anställda arbetar en längre tid på samma arbetsplats kan dra nytta av flexibiliteten med inhyrd personal. Den inhyrda kan flyttas mellan olika avdelningar och arbetsuppgifter, samt ha skiftande lön beroende på utförd tjänst. Personen kan även göra det dagliga "enkla"⁵⁹ arbetet, medan den fasta personalen kan koncentrera sig på sin specialkunskap samt svåra problem. Annan fördel för organisationer som har samma anställda under en lång tid, är att genom inhyrning kan organisation hela tiden förnya kompetensen på sin personal⁶⁰.

3.5 Sveriges bemanningsbransch

Efter toppnotering år 2000-2002 följdes en liten svacka mellan 2002-2005 i antalet sysselsatta inom bemanningsbranschen. Efter denna period har antalet bara ökat, senaste mätningen kvartal tre 2007 visar en ökning på 17 % jämfört med samma kvartal 2006⁶¹. Storstadsregionerna dominerar nyttjandet av inhyrd personal där ca 80 % av hela omsättningen kommer från dessa regioner. Av dessa står Stockholm för 50 %⁶².

⁵⁵ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁵⁶ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁵⁷ Fridén, Lennart, Hedén, Ylva, Wadensjö, Eskil (2000), *Personalluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden*, Stockholm

⁵⁸ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁵⁹ "Enkla" arbetet= Enklare arbetsuppgifter som kan utföras utan någon specifik utbildning eller arbetserfarenhet

⁶⁰ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

⁶¹ Almega

⁶² Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

Den största anledningen till inhyrning av personal i Sverige, har varit att ersätta en fast anställd person under en period på grund av sjukdom eller i väntan på att skaffa ny fast personal⁶³. Andersson & Wadensjö (2004) menar dock att motiven till inhyrning kan variera i olika konjunkturer samt branscher⁶⁴. I Sverige är det dubbelt så vanligt att hyra in personal på arbetsplatser som har tidsbegränsade anställda jämfört med företag som inte har det⁶⁵.

Inhyrning av arbetskraft är mest frekvent i kontorstjänster, ekonomi och lager/industri⁶⁶. Inom industri, där vissa arbeten kräver en lång upplärningstid, avskiljs vissa enkla arbetsuppgifter till den tillfälliga arbetskraften. Detta leder till en uppdelning av kärnpersonalen och de inhyrda⁶⁷.

Till skillnad mot USA är det dyrare i Sverige att hyra personal gentemot fast anställning. Detta beror på att Sverige inte har likadant sjukförsäkringssystem som i USA, samt att lönen för en inhyrd person relaterat till en fast anställd är mer jämbördig i Sverige jämfört med USA⁶⁸.

Varför väljer svenska företag att hyra in personal? I den teori som presenterats är anledningarna snarlika i Sverige som i USA. Det finns dock några stycken skillnader mellan Sverige och USA. Undersökningar visar att lönen, hos en inhyrd individ, är i snitt ca 10 % lägre än de fasta anställda som utför samma arbete till skillnad mot. De får även lite eller inga personalförmåner⁶⁹. I Sverige finns lagstiftning på att en inhyrd medarbetare inte få ha lägre än ca 85 % av den fasta personalens lön som utför likvärdigt arbete⁷⁰. Även Sveriges lagstiftning skiljer sig mot resten av Europa och USA då arbetsskyddet är väldigt starkt för fast anställning. Tidigare undersökningar visar att detta inte är en vanligt förekommande anledning till att hyra in personal⁷¹.

3.6 Kapitalbindning

För ett företag finns det olika faktorer som kan påverka lönsamheten. Det är svårt att säkerhetsställa hur dessa faktorer kommer att påverka företaget t ex när omvärlden förändras, fackföreningarna vill höja de anställdas löner och konkurrens. För att försöka förutse samt hantera faktorerna på bästa möjliga sätt har företaget ekonomisk styrning. Med detta menas planering, samordning och kontroll från ledningen som är nödvändig för att uppnå effektivitet i resursanskaffningen⁷².

Enligt Jan Greve (1996) är en fast kostnad opåverkbar av volymen medan en rörlig kostnad varierar i takt med volymen⁷³. En fast kostnad är dock inte alltid opåverkbar, då en ökning av

⁶³ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), "Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"

⁶⁴ Andersson, Pernilla & Wadensjö Eskil (2005), *Den tredje arbetslinjen*

⁶⁵ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), "Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"

⁶⁶ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁶⁷ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁶⁸ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁶⁹ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁷⁰ Eklund, Ronnie (2002), "Temporary employment agencies in the nordic countries: stability and change in nordic labour law"

⁷¹ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), "Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"

⁷² Hansson, Sigurd & Nilsson, Sven-Åke (2003), *Produktkalkylering*

⁷³ Greve, Jan (1996), *Budget*, Lund

volymen, leder till att ett företag t ex måste anskaffa en ny maskin för att upprätthålla den ökade volymen⁷⁴. Fasta kostnader är vanligtvis lokalhyror, maskiner samt försäkringar, men även personalens lön (månadslön) är en fast kostnad. Denna kostnad binder kapital där de ansvariga har en valmöjlighet att hyra arbetskraft eller inte. Vid anställning låser företaget kapital i sin personal. När ett företag har löpande efterfrågan på sina produkter eller tjänster är det mer fördelaktigt att ha anställd personal, istället för inhyrd. Detta beror på att kostnaden för en anställd är lägre än den inhyrda personen. När efterfrågan minskar och en del av personalen står sysslös, och inte producerar nytta för företaget, blir detta en överflödigt fast kostnad som inte kan påverkas. Detta beror på stränga uppsägningsföreskrifter genom LAS som vi återkommer till längre fram.

En rörlig kostnad är, som Jan Greve (1996) beskriver, en volymberoende kostnad som ökar den totala kostnaden för varje enhet som tillverkas och säljs. Producerar inte företaget, tillkommer inte heller några rörliga kostnader. En inhyrd person kan tolkas som en rörlig kostnad eftersom den inhyrda personen kommer troligen inte att nyttjas när efterfrågan är låg. Detta ger företagen möjlighet att omvandla de fasta lönekostnaderna till rörliga kostnader. Skulle efterfrågan på företagets produkter eller tjänster minska under en period, kan företaget anpassa sin arbetsstyrka efter behovet. Valmöjligheten finns att överhuvudtaget inte nyttja sin inhyrda arbetskraft och undgår då kapitalbindningen i sin icke lönsamma arbetskraft. Det finns självklart en negativ punkt att inte binda sin personal, t ex om det under en tid varit sämre efterfrågan på företagets produkter eller tjänster och företaget valt att skära ner en del av sin personalstyrka. När sedan efterfrågan ökar brukar detta ske i snabb takt, och det blir besvärligt för verksamheten att hantera detta. Rekrytering måste ske och företaget förlorar då dyrbar tid. Däremot är det detta bemanningsföretagen är bra på. De kan snabbt rekrytera lämpliga kandidater till företaget och de har på ett snabbt sätt ökat sin arbetskraft och kan klara av den stegrande efterfrågan⁷⁵.

3.7 LAS

Lagen om anställningsskydd stiftades 1974 och betyder detaljerade och strängare regler för avskedandet av anställda. När det sedan blev lagligt att förmedla personal år 1992 ökade antalet bemanningsföretag lavinartat. Även många oseriösa bemanningsföretag dök upp under denna tid och för att kunna skilja på företag med bra avtal med dessa oseriösa företag valde man att införa en auktorisation⁷⁶.

De flesta bemanningsföretagen är auktoriserade, närmare bestämt 85 % (2004)⁷⁷. Auktoriseringen sköts av branschorganisationen "Bemanningsföretagen" som tillhör Almega (ett forum för tjänsteföretagare). Är ett företag auktoriserat betyder det att bemanningsföretaget är bundet till ett kollektivavtal, följer svensk lagstiftning, följer branschorganisationens etiska regler etcetera. Detta innebär att de flesta uthyrningsföretag i Sverige bedriver en seriös verksamhet och har ett avtal och villkor som är nära den fast anställda individen.

En av anledningarna till att hyra personal istället för att anställa är enligt Andersson & Wadensjö (2004) att undvika kostsamma uppsägningar⁷⁸. Behöver inte företagen längre nyttja

⁷⁴ Greve, Jan (1996), *Budget*, Lund

⁷⁵ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁷⁶ Almega, kartläggning

⁷⁷ Almega, kartläggning

⁷⁸ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

inhyrd personal kan de välja att avsluta avtalet med bemanningsföretaget och återigen teckna ett nytt, när det blir aktuellt att hyra igen. Personen som arbetar för det inhyrande företaget kan då förflyttas till ett annat företag, som önskar hyra personal, och personen slipper då bli arbetslös⁷⁹. Enligt Håkansson & Isidorssons (2004) undersökning är detta ett sällsynt motiv vid inhyrning istället för att anställa⁸⁰.

3.8 Hög Personalomsättning

Studier visar att bemanningsbranschen lider av en hög personalomsättning i Sverige, men även likvärdigt resultat påträffas internationellt⁸¹. Den största anledningen till den höga omsättningen beror på, bristen på utvecklingsmöjligheter samt lägre lön och trygghet. Även unga människor ser bemanningsbranschen som en genomfartsanställning och en grund till fast anställning med högre utvecklingsmöjligheter, vilket leder till hög omsättning.⁸²

3.9 Inhyrning i samband med arbetstoppar

Inom flexibilitet finns det ett flertal fördelar, en av dessa är att kunna skifta sin personalstyrka i goda och dåliga tider. Att anställa en person i bra tider leder till en överflödiga personalkostnad för företaget när efterfrågan på företagets tjänster eller produkter blir lägre. En anställd måste fortfarande få sin lön utbetald samt ha tillgång till alla förmåner som tillkommer. Alternativet är att hyra in personal under goda tider för att sedan göra sig av med dem under sämre förhållanden för att få en anpassad och "lagom" arbetsstyrka i företaget⁸³. Möjligheten att kunna utföra sådana förändringar i organisationen tillsammans med lägre lönekostnader, är en av de största anledningarna till att stora företag i USA väljer att bemanna en del av sin personalstyrka med inhyrd personal. När det blir lågkonjunktur blir företagen försiktiga med höga kostnader och en av det mest slagkraftigaste sättet att skära ner på en stor kostnad, är att avskeda en stor del av personalen. Med inhyrning undgår företagen detta och väljer att inte förlänga kontraktet med bemanningsföretaget⁸⁴. Denna anledning nämns i svenska teorier bland annat av Andersson och Wadensjö (2004). Dock är inte detta en framskjuten anledning till att hyra personal eftersom det vanligaste motivet för inhyrning har varit vid vikariat⁸⁵.

3.10 Vikariat och Rekrytering

Det klart vanligaste motivet i Sverige till hyra personal har varit att ersätta frånvarande personal⁸⁶. Den långvariga frånvaron ökade drastiskt under början av 2000-talet och företagens hantering av korttidsfrånvaron hårdnade. Att vid vikariat hyra personal beror på stor del av den snabba rekryteringen⁸⁷.

När ett företag rekryterar på egen hand är en kostsam process där tid måste avsättas för intervjuer, gå igenom ansökningar, producera en bra annons etcetera. Letar företaget efter en

⁷⁹ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁸⁰ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

⁸¹ Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999), "Anställda i uthyrningsföretag"
– vilka trivs och vilka vill sluta?"

⁸² Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999), "Anställda i uthyrningsföretag"
– vilka trivs och vilka vill sluta?"

⁸³ Nollen, Stanley D (1996), *"Negative aspects of temporary employment"*

⁸⁴ Parker, E Robert (1994), *"Why temporary workers have become a permanent fixture"*

⁸⁵ Håkansson, Kristina, & Isidorsson, Tommy (2005), *Temporary Agency Work: A comparison of the use of agency work in Sweden and UK*

⁸⁶ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁸⁷ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

person som är beräknad att stanna en längre tid, kan denna process och kostnad vara välinvesterade pengar. Söker företaget en tillfällig lösning på sitt resursproblem, blir det väldigt dyrt för företaget att göra detta förvärv. Anlitas ett bemanningsföretag undgår det inhyrande företaget alla kostnader för rekrytering och kan dra nytta av bemanningsföretagets snabba rekryteringsprocess⁸⁸. Rekryteringssvårigheter som anledning till att hyra personal är starkt knuten till den offentliga sektorn där problemen att rekrytera läkare och sjuksköterskor funnits under längre tid⁸⁹.

Företag har olika anledningar till nyttjandet av bemanningsföretagens tjänster. Ovannämnda syften är de vanligaste och tidigare studier Håkansson, Isidorsson (2004) & Andersson, Wadensjö (2004) visar att syftena skiljer sig åt mellan företag. Oavsett motiv till valet att hyra personal är snabbheten och kompetensen rekryteringen bakomliggande faktor för inhyrning⁹⁰. Detta är bemanningsföretagens styrka då de har ett välutvecklat nätverk och erfarenhet från olika företag. Deras ständiga rekrytering ger de en stor mängd arbetskraft som de snabbt kan förmedla ut till kunderna⁹¹. Eftersom samtliga nämnda studier utförts år 2004 vill vi skåda om syftena för inhyrning fortfarande är desamma samt analysera eventuella skillnader.

3.11 Modetrend

Såsom det finns trender inom klädedesign finns det modetrender bland management och organisationer. Det som påskyndar trenderna är managementkonsulter som vill sälja sitt nya modekoncept in i framtiden.

Nya idéer eller förändringar som ett företag genomför, sprider sig snabbt ut bland konkurrenter och andra verksamheter. Lyckas ett företag med en förändring som bidrar till något positivt, tar det inte lång tid innan andra tar efter och gör likadant. Borgert (1992) menar att företag kan få fördelar gentemot konkurrenterna vid snabbt anpassande av en modetrend. Dessa beslut kan däremot gå lite för snabbt utan egentligen någon eftertänksamhet. Det är lätt att organisationer glömmar ställa sig frågan: Passar detta verkligen vår organisation? Det är lätt att hänga med i farten av andra företags lönsamma förändringar i organisationen⁹².

Organisationer måste anpassa sig till kultur, tradition och värderingar i det samhälle som organisationen är en del av. Organisationer inom samma verksamhetsområde ställs inför en påverkan av omgivningen där det inom varje område finns antaganden om vad som är "bra" eller "korrekt". Istället för att anpassa sin organisation efter sin marknad, väljer många företag att organisera sig efter vad som anses vara "rätt" organisationsstruktur⁹³. Jacobsen & Thorsvik (2002) menar att det finns ett tryck, att organisationer som befinner sig inom samma verksamhetsområde tenderar att alltmer likna varandra. Väljer en konkurrent att modernisera sig, leder detta ofta till att andra organisationer gör likadant för att inte uppfattas som

⁸⁸ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁸⁹ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

⁹⁰ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁹¹ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen*

⁹² Borgert Leif (1992), *Organisation som mode*

⁹³ Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik Jan (2002), *Hur moderna organisationer fungerar*

gammalmodiga och eliminerar risken att förlora legitimitet⁹⁴. Inhyrning av personal kan ses som en modetrend inom organisation eftersom utvecklingen har gått mycket snabbt och mer eller mindre alla större företag har idag en del av sin organisation bestående av inhyrd personal i olika former

⁹⁴ Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik Jan (2002), *Hur moderna organisationer fungerar*

4. Empiri

I empirikapitlet redovisas svar från enkäten. Endast de frågor framförs som har koppling till arbetets syfte och problem på grund av att vissa frågor tappat betydelse under uppsatsens gång. Frågorna som inte redovisats i empirin kommer att presenteras i bilagan, eftersom vi inte finner de relevanta för den empiriska sammanställningen.

I flertalet frågor fick respondenterna flera svarsalternativ, för att hitta ett mellanalternativ istället för antingen ”ja” eller ”nej”. Kylén (2004) hävdar att med fler svarsalternativ (5-6 svarsalternativ) får vi mindre slumpfel där vi även kan göra statistiska jämförelser. Ett mittalternativ är bra, för att få respondenten att svara på frågorna, utan att de behöver välja sida.⁹⁵ Resultaten kommer att användas i analyskapitlet för att finna en slutsats. Enkäten bidrog med 55 svar av 130 stycken utskickade, där 10 av dem 55 blev bortfall på grund av att de inte hamnade inom vår målgrupp. Det har även förekommit variabelabortfall, det vill säga att respondenten inte har besvarat på alla frågor i enkäten.

4.1 Företagets värdering av olika faktorer när det gäller syfte.

Tabell 1-4 redogör för hur följande påståenden lämpar sig till respondenternas organisation i fråga om personalinhyrning. Respondenten erbjöds möjlighet att svara i en gradskala om hur viktigt varje påstående stämmer överens med företagets syfte vid inhyrning av personal. Frågorna är utvalda efter den teori som studerats samt från tidigare forskning inom ämnet.

4.1.1 Flexibilitet inom organisationen

Tabell 1

Ersätta tillfälligt frånvarande personal.

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	12	26,7
Viktigt	15	33,3
Mindre viktigt	18	40,0
Total	45	100,0

Tabellen ovan visar hur de inhyrande företagen värdesätter inhyrning som ett alternativ gentemot vikariat. Denna fråga är intressant för oss, för att se om det har skett några förändringar sedan 2004, där Håkansson & Isidorsson (2004) gjorde en mer omfattande undersökning, där vikariat ansågs vara mycket viktigt i samband med inhyrning. I vår studie blev utfallet jämnt fördelat över svaren vid nyttjande av inhyrd personal, i samband med frånvaro av sin fasta personal. Dock är det 40 % som anser att det är mindre viktigt att nyttja bemanningsföretag, för att hyra in vid ersättning av tillfällig frånvarande personal. Enligt tabellen ovan kan vi även se att 33,3 % tycker att det är en viktig del av inhyrningen samt att 26,7 % hävdar att det är mycket viktigt i samband med inhyrningen. Resultatet visar en jämn

⁹⁵ Kylén, Jan-Axel (2004) Att få svar, intervju enkät observation

fördelning bland respondenternas svar om hur viktigt inhyrning är för dem i samband med ersättning av frånvarande personal.

Tabell 2

Framtida behov av inhyrd personal under en begränsad period.

	Frekvens	Procent
,00	1	2,2
Mycket viktigt	9	20,0
Viktigt	22	48,9
Mindre viktigt	7	15,6
Inte alls viktigt	3	6,7
Vet ej	3	6,7
Total	45	100,0

Tabellen ovan visar hur de inhyrande företagen värdesätter att den inhyrda personalen kan arbeta under en begränsad period för att sedan välja om det blir fortsatt samarbete eller inte. Utfallet av svaren visar ett tydligt resultat där de flesta respondenterna anser att framtida behov av inhyrd personal under en begränsad period är viktigt (48,9 %), där även 20 % svarade att det är mycket viktigt. Detta ger en 68,9 % svarsfrekvens att respondenterna anser påståendet som viktigt eller mycket viktigt. Det ackumulerade summan av mindre viktigt och inte alls viktigt är 23,3 %, där vi kan dra slutsatsen att majoriteten av de inhyrande företagen värdesätter att den inhyrda personalen kan arbeta under en begränsad period för att sedan välja om det blir fortsatta samarbete eller inte.

Tabell 3

I samband med anställningstopp

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	4	8,9
Viktigt	8	17,8
Mindre viktigt	11	24,4
Inte alls viktigt	16	35,6
Vet ej	6	13,3
Total	45	100,0

Tabellen ovan visar hur den inhyrande företagen värdesätter inhyrning i samband med anställningstopp. Denna fråga är uppmärksammas i teorin som en viktig faktor till inhyrning av personal. Utfallet blev annorlunda till skillnad mot teorin. De flesta anser att detta inte är en viktig del för företagets användning av inhyrd personal. Enbart 8,9 % anser att det är mycket viktigt och 17,8 % viktigt. 35,6 % har svarat att detta inte alls är viktigt och 24,4 %

har svarat att detta är mindre viktigt. Om svaren för mindre viktigt och inte alls viktigt ackumuleras blir detta 60 % som anser att inhyrning inte är ett viktigt alternativ vid anställningsstopp. Svaren visar att respondenterna inte anser anställningsstopp som en viktig del vid beslutet att nyttja bemanning.

Tabell 4

Inhyrning i samband med osäker framtid.

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	6	13,3
Viktigt	13	28,9
Mindre viktigt	11	24,4
Inte alls viktigt	12	26,7
Vet ej	3	6,7
Total	45	100,0

Tabellen 4 har snarlika resultat som tabell 3 eftersom dessa frågor i princip går ihop. Är framtiden osäker för företaget finns risken att det blir anställningsstopp. Utfallet av frågan blev följande: mindre viktigt är det exakt lika många (24,4 %) som har svarat som i tabell 3, medan det har ökat på mycket viktigt till (13,3 %) samt viktigt (28,9 %). Dock är fortfarande tendensen att de flesta svarar mindre viktigt eller inte alls viktigt 51,1 %. Dessa två frågor är medvetet likartade för att locka fram ett svar på en känslig fråga som berör personalbindning. Det visar samma resultat som tabell 3 att detta inte är ett viktigt motiv för inhyrning

4.1.2 Flexibilitet i personalstyrkan

Tabell 5

Flexibel inhyrd personal där ni har möjlighet att ändra arbetsuppgifter/avdelning på den inhyrande.

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	3	6,7
Viktigt	17	37,8
Mindre viktigt	13	28,9
Inte alls viktigt	11	24,4
Vet ej	1	2,2
Total	45	100,0

Tabell 6

Skall med kort varsel kunna arbeta vid behov (även övertid).

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	13	28,9
Viktigt	20	44,4
Mindre viktigt	8	17,8
Inte alls viktigt	4	8,9
Total	45	100,0

Tabellerna visar hur flexibel personal värdesätts av de inhyrande företagen. I tabell 5, ställs frågan, att ha flexibel inhyrd personal där man har möjlighet att ändra på arbetsuppgifter/avdelning, är det 37,8 % som ser det som en viktig del av inhyrningen, 28,9 % tycker att det är en mindre viktig del samt att 24,4 % tycker att det är oviktigt.

Tabell 6, att den inhyrda personen skall med kort varsel kunna arbeta vid behov (även övertid) har majoriteten svarat att det är en viktig del (44,4 %) av inhyrningen och 28,9 % anser att det är mycket viktigt. En del av de tillfrågade samtycker inte att det är viktigt att kunna få in personal snabbt vid behov, där 17,8 % tycker att det är mindre viktigt samt 8,9 % tycker att det är en oviktig del av inhyrningen. Motivet för frågan är att se hur mycket den inhyrande företagen värdesätter att personalen är flexibel och vilken flexibilitet de tycker är viktig. Respondenternas svar tyder på att flexibilitet är viktigt och att en mycket stor del nyttjar just bemanning för detta syfte.

4.3.3 Administration och rekrytering

Tabell 7

Minska administrativa kostnader.

	Frekvens	Procent
,00	1	2,2
Mycket viktigt	2	4,4
Viktigt	5	11,1
Mindre viktigt	19	42,2
Inte alls viktigt	18	40,0
Total	45	100,0

I tabell 7 tillfrågades företagen om hur viktigt eller hur oviktigt är fenomenet minskad administrativ kostnad i samband med nyttjning av bemanningsföretag. Det har visat sig att det är en oviktig del av deras nyttjande av inhyrning av personal. Tabellen visar att 42,2 % av de tillfrågade säger att det är en mindre viktig del och 40,0 % uppfattar det som en helt oviktig del av deras syfte för att nyttja denna tjänst. En liten del tycker att det är en viktigt (11,1 %) och (4,4 %) mycket viktigt att man nyttjar bemanningsbranschen för att minska på de administrativa kostnaderna. Den slutsats som kan dras utifrån svarsfrekvensen är tydlig, att nyttjning av bemanningsbranschen för att undkomma de administrativa kostnaderna är helt oviktig del av deras syfte för att nyttja denna tjänst.

Tabell 8

I samband med rekryteringsvårigheter.

	Frekvens	Procent
,00	1	2,2
Mycket viktigt	4	8,9
Viktigt	23	51,1
Mindre viktigt	11	24,4
Inte alls viktigt	6	13,3
Total	45	100,0

Tabell 9

Undgå tidskrävande arbete vid rekrytering.

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	3	6,7
Viktigt	18	40,0
Mindre viktigt	10	22,2
Inte alls viktigt	14	31,1
Total	45	100,0

Många företag nyttjar bemanningsföretag för att undgå rekryteringssvårigheter, där 51,2 % av de tillfrågade anser att det är en viktig del av deras inhyrning av personal och 8,9 % anser att det är mycket viktigt. 24,4 % ser det som en mindre viktig samt 13,3 % anser att det är inte alls viktig del av deras nyttjande av bemanningsföretag.

Rekrytering kan ta lång tid innan den passande personen för tjänsten är funnen, därför har man ett alternativ att nyttja bemanningsföretag. 40 % av de tillfrågade säger att nyttjning av bemanningsföretag är en viktig del av deras inhyrning samt att 6,7 % tycker att det är mycket viktigt för att undgå tidskrävande arbete vid rekrytering. 31,1% tycker att det är en oviktig del av inhyrningen och 22,2% tycker att det är mindre viktigt.

Tabell 8 visar, att majoriteten av de tillfrågade företagen har svårigheter att finna passande person för tjänsten, och använder bemanningsföretag för att underlätta denna rekrytering. Svarsfrekvensen visar att ungefär hälften nyttjar bemanningsföretag för att undgå tidskrävande arbete vid rekrytering, enligt tabell 9

5. Analys

Kapitlet behandlar hur våra resultat överensstämmer med den teori som presenterats samt våra egna slutsatser och skillnader på resultatet.

Vi väljer först att analysera vad tidigare forskning redogör om vilka syften företagen har i samband med inhyrning. Detta jämför vi med vårt empiriska resultat och analyserar det som bekräftas och eventuella skillnader. Det som inte överensstämmer är intressant om förutsättningarna för inhyrning har förändrats sedan tidigare forskning eller om andra faktorer spelar in.

5.1 Chitvå

Chitvå används vid analys av frekvenstabeller. Metoden innebär att man jämför de faktiska frekvenserna med de frekvenser som förväntas

Vi valde att använda chitvå analys för att bekräfta om svarsfrekvensen mellan frågorna beror på slumpen eller om det finns ett statistiskt samband. Detta gör vi med hjälp av korstabeller som redovisas enligt nedan. Vid Chitvå analys söker man efter så tydligt samband som möjligt mellan svaren, detta görs med hjälp av en test där värdet skall vara mindre än 0,05⁹⁶.

5.1.1 Arbetstoppar samt ersätta frånvarande personal

Som vi tidigare skrev i teorin så har det vanligaste motivet för inhyrning varit att ersätta frånvarande personal som ett alternativ istället för vikariat. Företagen har valt att anlita ett bemanningsföretag för att fylla tjänsten under den tid ordinarie är tjänstledig, långvarig sjukdom eller föräldraledig etcetera. När vi i vår enkät frågade hur viktigt företagen ansåg inhyrning i samband med ersättning av tillfälligt frånvarande personal, visade resultatet att detta fortfarande är en viktig del som motiv för inhyrning. Varför vikariat är en frekvent anledning till att hyra personal kan bero på att, vid snabbt behov av vikarie vill företagen inte ödsla tid på en lång rekryteringsprocess. Därför väljer företagen att anlita ett bemanningsföretag för att förse den efterfrågade tjänsten snabbt⁹⁷. Detta var däremot inte det vanligaste motivet då vi, i vår undersökning, noterade att möjligheten att kunna skifta mängden arbetskraft är enligt företagen det vanligaste syftet. Håkansson & Isidorsson (2004) pointerar att skillnader i motiven för inhyrning kan skilja sig åt i olika konjunkturer⁹⁸. Detta kan vara en anledning till varför vårt resultat skiljer sig gentemot deras undersökning.

⁹⁶ Körner, Svante (2006), *Statistisk dataanalys*

⁹⁷ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

⁹⁸ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

Syfte: Arbetstoppar

	Frekvens	Procent
Nej	19	42,2
Ja	26	57,8
Total	45	100,0

Ersätta tillfälligt frånvarande personal.

	Frekvens	Procent
Mycket viktigt	12	26,7
Viktigt	15	33,3
Mindre viktigt	18	40,0
Total	45	100,0

5.1.2 Flexibel inhyrd personal

Flexibel inhyrd personal där ni har möjlighet att ändra arbetsuppgifter/avdelning på den inhyrande.

Skall med kort varsel kunna arbeta vid behov (även övertid). Crosstabulation

		Skall med kort varsel kunna arbeta vid behov(även övertid).				
Pearson Chi-Square-test= 0,014		Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Inte alls viktigt	Total
Flexibel inhyrd personal där ni har möjlighet att ändra arbetsuppgifter/avdelning på den inhyrande.	Mycket viktigt	2	1	0	0	3
	Viktigt	4	10	3	0	17
	Mindre viktigt	4	8	1	0	13
	Inte alls viktigt	2	1	4	4	11
	Vet ej	1	0	0	0	1
	Total	13	20	8	4	45

I denna korstabulering väljer vi att fördjupa oss på flexibilitet. Atkinsons teori framför att företag söker funktionell samt numerisk flexibilitet⁹⁹. Tabellen visar speciellt att funktionell flexibilitet är viktigt där Atkinson beskriver arbetskraftens förmåga att ta sig an varierande arbetsuppgifter¹⁰⁰. Även arbetskraftens mobilitet, i fråga om arbetstid, speglar sig i detta resultat. När vi ställde frågan: Hur viktigt företagen ansåg att den inhyrda personen skall kunna arbeta vid behov samt övertid, visade resultatet att detta är viktigt¹⁰¹.

När vi korsar frågorna enligt ovan visar chitvå- analysen att resultatet av dessa frågor inte är slumpmässigt och att det finns ett samband mellan de respondenter som svarat att det är viktigt i båda. Detta stämmer överens med Atkinsons modell över hur företag skall uppnå maximal flexibilitet¹⁰² där även von Hippel (1997) bekräftar att flexibilitet är ett av syften för inhyrning istället för anställning.¹⁰³

5.1.3 Inhyrning för att undvika LAS

Inhyrning i samband med osäker framtid. * I samband med anställningstopp Crosstabulation

		I samband med anställningstopp					
Pearson Chi-Square-test=0,02				Mindre viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej	Total
		Mycket viktigt	Viktigt				
Inhyrning i samband med osäker framtid.	Mycket viktigt	1	3	1	1	0	6
	Viktigt	2	3	5	2	1	13
	Mindre viktigt	0	1	4	3	3	11
	Inte alls viktigt	1	1	1	9	0	12
	Vet ej	0	0	0	1	2	3
	Total	4	8	11	16	6	45

Enligt Parker (1994) är den största bakomliggande anledningen till att företag hyr in personal, är att undvika kapitalbindning. Företag vill ha en flexibel relation mot personalen för att kunna ta in de vid höga arbetstoppar, samt att en osäker framtid uppstår för det inhyrande företaget¹⁰⁴. Att slippa ansvar mot personalen, samt att kunna ha en flexibel relation är en stor eftersträvan¹⁰⁵. Företag vill undvika att anställa personal för att slippa ansvar, då mörkare tider dyker upp, däremot visar våra svar i tabellen ovanför att detta inte är ett viktigt motiv för att hyra personal.

Enligt Andersson & Wadensjö (2004) är syftet "undvika LAS" en anledning till att hyra personal¹⁰⁶. I samband med osäker framtid menar Nollen (1996) att när företaget är osäker om

⁹⁹ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

¹⁰⁰ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

¹⁰¹ Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

¹⁰² Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*

¹⁰³ von Hippel, m fl (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?"

¹⁰⁴ Parker, E Robert (1994), "Why temporary workers have become a permanent fixture"

¹⁰⁵ Nollen, Stanley D (1996), "Negative aspects of temporary employment"

¹⁰⁶ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

framtida efterfrågan är ett alternativ att hyra personal för att sedan bryta avtalet med bemanningsföretaget när behovet inte längre finns¹⁰⁷. För att undersöka om hur stort motivet att hyra in personal istället för att anställa i syfte att undvika LAS, ställde vi två frågor: Företagens uppfattning om inhyrning i samband med anställningsstopp och inhyrning i samband med osäker framtid. Vi har valt att dela upp frågan i två delar eftersom Andersson & Wadensjö (2004)¹⁰⁸ redogör i sin avhandling att ett av syftena för inhyrning är att undvika LAS, även Håkansson & Isidorsson (2004)¹⁰⁹ har gjort en liknande forskning. Deras resultat visade att det var en mycket låg andel som valde att hyra personal som syfte för att undvika LAS. Därför valde vi att ställa två frågor för att se om det ger ett annorlunda resultat. I tabellen ser vi att det finns ett samband där majoriteten av respondenterna svarat inte alls viktigt på båda frågorna. I enlighet med Håkansson & Isidorsson (2004)¹¹⁰ är inte undvikandet av LAS ett centralt syfte för företagen att hyra in personal. Sambandet mellan de två ställda frågorna bekräftas med hjälp av chitvå beräkningen som faller under värdet 0,05.

Hög personalomsättning. * Syfte: Arbetstoppar Crosstabulation

Pearson Chi-Square-test= 0,018		Syfte: Arbetstoppar		
		Nej	Ja	Total
Hög personalomsättning.	Ej nackdel	11	23	34
	Nackdel	8	3	11
	Total	19	26	45

När vi kopplade samman motivet inhyrning för att kapa arbetstoppar med syftet hög personalomsättning konstateras ett samband. De respondenter som svarade att deras största syfte för inhyrning var att kapa arbetstoppar svarade samtidigt att hög personalomsättning var en nackdel med inhyrandet. Håkansson & Isaksson (2004) redogör i sin avhandling att, personalomsättningen är hög i bemanningsbranschen på grund av att tryggheten och utvecklingsmöjligheten är väldigt låg under sådana arbetsperioder där organisationsförändringar sker återkommande¹¹¹. Detta bekräftas med våra resultat eftersom sambandet mellan ovannämnda frågor i tabellen, visar att de respondenter som svarat att de nyttjar inhyrd personal i syfte att kapa arbetstoppar, anser även att hög personalomsättning är en nackdel i samband med inhyrning. Sambandet kan även bero på att företag vill undvika kapitalbindning där följderna kan vara, hög personalomsättning när de inhyrda känner otrygghet vid det osäkra förhållandet gentemot det inhyrande företaget.

¹⁰⁷ Nollen, Stanley D (1996), "Negative aspects of temporary employment"

¹⁰⁸ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

¹⁰⁹ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

¹¹⁰ Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), *"Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen"*

¹¹¹ Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999), *"Anställda i uthyrningsföretag"*
– vilka trivs och vilka vill sluta?"

6. Slutsats

I slutsatsen för vi en diskussion av analysen samt sammanfattar resultatet av arbetet.

Efter genomgång av den teori som speglar hur bemanningsbranschen fungerar i USA konstaterade vi att dessa syften passar till en viss del i svensk bemanningsbransch. Håkansson Isidorsson (2004) har gjort undersökningar på svenska företags motiv till att hyra personal, och fastställer att resultaten är likvärdiga med USA. Deras undersökning är gjord år 2004 och när vi jämför med vårt resultat konstaterar vi en del likheter med den teori vi beskrivit samt denna undersökning. Syftena till att hyra personal är fortfarande densamma men Håkansson & Isidorssons (2004) studie visar att vikariat är vanligast förekommande motiv för inhyrning. I vår studie kommer vikariat på andra plats som motiv till inhyrning. Det vanligaste syftet enligt vår enkät är att hyra in personal för att täcka upp arbetstoppar. Detta kan bero på de konjunkturella skillnaderna som Andersson & Wadensjö (2004) menar har betydelse för motiven för inhyrning¹¹².

Enligt Parker (1994) är den största bakomliggande faktorn till att företag hyr in personal, undvika kapitalbindning. Denna bakomliggande faktor sammanväver de olika motiv företagen har till att nyttja personalinhyrning. Företagsledningen planerar och samordnar för att uppnå effektivitet i resursanskaffningen för att undvika hög kapitalbindning¹¹³.

När vi studerar teorin om motiven för inhyrning av personal, noteras att LAS är en omdiskuterad faktor till att bemanningsföretagen slagit igenom stort. Varken Håkansson & Isidorsson (2004) eller vår undersökning visar att detta är ett vanligt förekommande syfte att hyra personal. Tvärtom så är detta bland de minst vanligaste orsakerna. Däremot kan man ifrågasätta inhyrning i samband med ökad efterfrågan i företagens produkter eller tjänster, inte egentligen är att undvika LAS. Företagen väljer troligtvis detta alternativ för att snabbt ändra sin arbetskraft för att sedan vid nedgång snabbt skifta tillbaka till ordinarie styrka, utan besvär vid uppsägningar.

Som vi har tidigare konstaterat i teori, empiri samt den analytiska delen av uppsatsen så är flexibilitet ett viktigt syfte för många företag till inhyrning av personal. Den flexibilitet som vi har berört i analysen är, möjligheten att skifta avdelning/arbetsuppgifter på den inhyrda personalen samt att de inhyrda skall med kort varsel kunna arbeta vid behov (även övertid). Att ha möjlighet till sådant flexibelt arbete inom sin organisation är det många företag som anser det till en viktig del i deras syfte till inhyrningen. Studierna som har utförts av tidigare nämnda författare leder till samma slutsats som vår, att en flexibel personal är uppskattad och ett viktigt syfte till inhyrning. Det som vi kan konstatera, är att det inte har skett några större förändringar från tidigare studier, däremot har vår studie bekräftat att flexibilitet fortfarande är en central del vid beslutet att hyra personal.

¹¹² Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

¹¹³ Parker, E Robert (1994), *“Why temporary workers have become a permanent fixture”*

7. Källförteckning

Alvesson, Mats, Sköldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion, Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, Lund: Studentlitteratur

Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:12 IFUA- institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering

Andersson, Pernilla & Wadensjö Eskil (2005), "Nya alternativ inom arbetsmarknadspolitiken: bemanningsföretagen", I: Jonas Olofsson (red), *Den tredje arbetslinjen*, Avesta: STC

Arvidsson, Sivan (1997), *Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen*, Stockholm: Stockholms Universitet

Björklund & Paulsson (2002), *Seminarieboken*, Lund: Studentlitteratur

Borgert Leif (1992), *Organisation som mode*, Edsbruk: Akademitryck AB

Eklund, Ronnie (2002), "Temporary employment agencies in the nordic countries: stability and change in nordic labour law ", I: *Scandinavian studies in Law*, 2002, 43, 311, Jure law books

Eriksson, Birgitta och Jan Ch Karlsson (1995), *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*, Karlstad: Högskoletryckeriet

Fridén, Lennart, Hedén, Ylva, Wadensjö, Eskil (2000), *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden*, Stockholm: Grafisk Service

Gainey, W Thomas, Barnett, Laura, Davis, Charity, Bell, T Michelle, Curvino, Bill (2003), "Temporary employment: an emerging alternative for college graduates", *SAM Advanced Management Journal* 2003, 68, 10-22

Greve, Jan (1996), *Budget*, Lund: Studentlitteratur

Gusan, Cornel & Kleiner, H Brian (2000), "New developments concerning discrimination against temporary workers, *Equal Opportunities International*, 19, 6, 92-97

Hansson, Sigurd & Nilsson, Sven-Åke (2003), *Produktkalkylering*, Kristianstad Boktryckeri

Holme & Solvang (1997), *Forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur

Håkansson, Kristina & Isidorsson Tommy (2004), "Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska bemanningsbranschen", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10, 3, 187-205

Håkansson, Kristina, & Isidorsson, Tommy (2005), *Temporary Agency Work: A comparison of the use of agency work in Sweden and UK*

Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999), "Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?", *Arbetslivsinstitutet, Arbete och hälsa* 1999,

Jacobsen, Dag Ingvar (2002), *Vad, hur och varför?*, Lund: Studentlitteratur

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik Jan (2002), *Hur moderna organisationer fungerar*, Lund: Studentlitteratur

Kylén, Jan-Axel (2004), *Att få svar, intervju enkät observation*, Stockholm: Bonnier utbildning AB

Körner, Svante (2006), *Statistisk dataanalys*, Lund: Studentlitteratur

Nollen, Stanley D (1996), "Negative aspects of temporary employment", *Journal of labour research*, 17, 3, 567-582

Parker, E Robert (1994), "Why temporary workers have become a permanent fixture", *Business & Society Review*, 1994, 91, 36-42

Rienecker, Lotte & Jørgensen, Stray, Peter (2002), *Att skriva en bra uppsats*, Malmö: Liber

von Hippel, Courtney, Mangnum, L Stephen , Greenberger, B David, Heneman, L Robert, Skoglund D Jeffrey (1997), "Temporary Employment: Can organizations and Employees both win?", *The Academy of Management Executive*, 11, 1, 93-104

Elektroniska Källor

www.almega.se 2008-02-18

[http://www.nobicon.se/almega/press_almega.nsf/arkiv_almegase/27F20D706AF77442C12573860032B7D6/\\$FILE/BemanIndik2007Q3sammanf.pdf](http://www.nobicon.se/almega/press_almega.nsf/arkiv_almegase/27F20D706AF77442C12573860032B7D6/$FILE/BemanIndik2007Q3sammanf.pdf) 2008-02-13

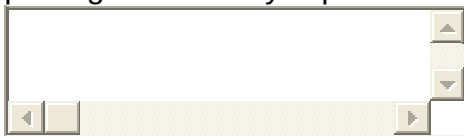
8. Bilagor

Angående din personal!

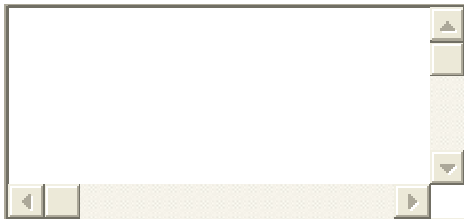
1.0 Hyr ni in, eller har tidigare hyrt in, personal från ett bemanningsföretag?

☒ JA ☐ NEJ

Om JA, var vänlig gå vidare till fråga 2. Om NEJ var vänlig enbart svara på fråga 1.1 och tryck på "skicka in svaren"



1.1 Varför väljer ni att inte hyra in personal?Var vänlig motivera!



2.Vilka krav på utbildning har ni företrädesvis på er inhyrda personal?

- ☐ Ingen alls, upp till bemanningsföretaget
- ☐ Grundskoleutbildning
- ☐ Gymnasieutbildning
- ☐ Högskoleutbildning

Annat



3.Vilken utbildning har företrädesvis den inhyrda personalen?

- ☐ Grundskoleutbildning
- ☐ Gymnasieutbildning
- ☐ Högskoleutbildning
- ☐ Vet ej

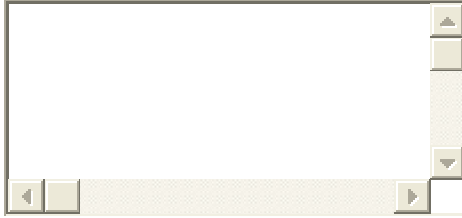
Annat



4. Har det förekommit att er leverantör misslyckats med en rekrytering till er?

☒ JA ☒ NEJ

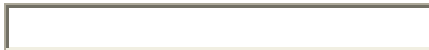
Om ja, hur löste ni situationen



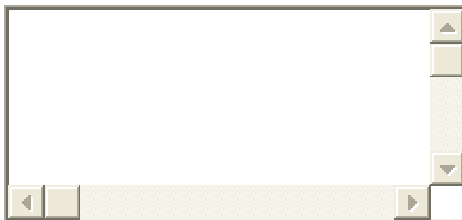
5. Hur mycket arbetar en inhyrd person i genomsnitt under året företrädesvis?

☒ Heltid ☒ Halvtid ☒ Deltid

Annat



6. Vad är era syften med inhyrning av personal?



7. Rangordna din uppfattning om följande påståenden, gällande personalinhyrning; 7.0 Ersätta tillfälligt frånvarande personal.

- ☒ Mycket viktigt
- ☒ Viktigt
- ☒ Mindre viktigt
- ☒ Inte alls viktigt
- ☒ Vet ej

7.1 Som en form av provanställning.

- ☒ Mycket viktigt
- ☒ Viktigt
- ☒ Mindre viktigt
- ☒ Inte alls viktigt
- ☒ Vet ej

7.2 Framtida behov av inhyrd personal under en begränsad period.

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte alls viktigt
- Vet ej

7.3 Behov av specialistkunskap.

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte alls viktigt
- Vet ej

7.4 I samband med anställningsstopp.

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte alls viktigt
- Vet ej

7.5 Inhyrning i samband med osäker framtid.

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte alls viktigt
- Vet ej

7.6 Flexibel inhyrd personal där ni har möjlighet att ändra arbetsuppgifter/avdelning på den inhyrande.

- Mycket viktigt
- Viktigt
- Mindre viktigt
- Inte alls viktigt
- Vet ej

7.7 Minska administrativa kostnader för personalhantering.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

7.8 I samband med rekryteringssvårigheter.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

7.9 Motiverad till sina arbetsuppgifter.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

7.10 Lojalitet till det inhyrande företaget.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

7.11 Undgå tidskrävande arbete vid rekrytering.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

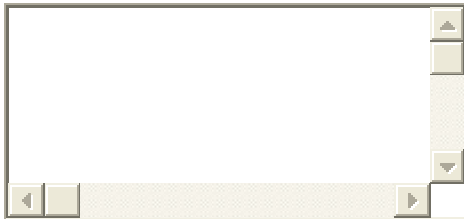
7.12 Ska med kort varsel kunna arbeta vid behov(även övertid).

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

7.13 Vara karriärsdriven.

- ☐ Mycket viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Inte alls viktigt
- ☐ Vet ej

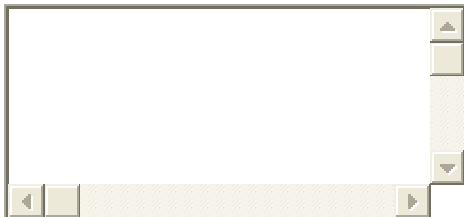
8. Vilka största fördelar anser du det finns med inhyrning gentemot fast anställning?



9. Vilka största nackdelar anser du det finns med inhyrning gentemot fast anställning? (fler alternativ kan väljas)

- ☐ Låg motivation hos de inhyrda
- ☐ Känner ingen lojalitet gentemot erat företag
- ☐ Hög personalomsättning
- ☐ Begränsning i arbetsuppgifter på grund av sekretessinformation
- ☐ Dyrt att hyra in personal under längre tid
- ☐ Unga+låg kompetens
- ☐ Inga nackdelar

Annat



10. Är ni företrädesvis nöjda med er inhyrda personal?

☒ JA ☐ NEJ

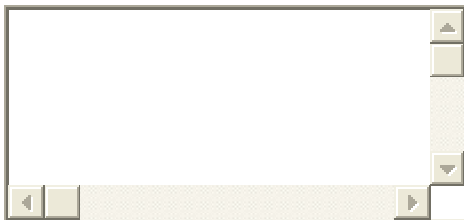
Var vänlig motivera!

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin border. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a multi-line text area.

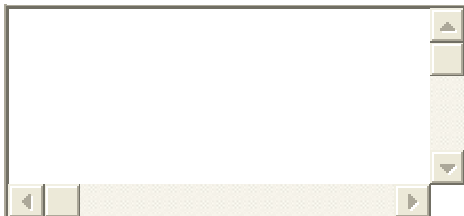
11. Upplever ni företrädesvis skillnad i produktivitet(det värde som under viss tid produceras av en anställd) med den inhyrda personalen i förhållande till den fast anställda personalen

- ☒ Ingen skillnad
- ☐ Minskar
- ☐ Ökar
- ☐ Vet ej

Kommentar

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin border. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a multi-line text area.

12. Hur motiverar ni er inhyrda personal?

A large, empty rectangular text box with a light beige background and a thin border. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, indicating it is a multi-line text area.

13. Upplever ni företrädesvis skillnader i lönsamheten på företaget/avdelningen i samband med inhyrning?

- ☒ Ingen skillnad
- ☐ Ökar
- ☐ Minskar
- ☐ Vet ej

Kommentar

14. I samband med inhyrning, upplever ni företrädesvis att prestationen skiljer sig hos er fasta personal?

- ☐ Ingen skillnad
- ☐ Ökar
- ☐ Minskar
- ☐ Vet ej

Kommentar

15. Vilket bemanningsbolag använder ni? (fler alternativ kan väljas)

- ☐ Manpower
- ☐ Adecco
- ☐ Proffice
- ☐ Poolia
- ☐ Uniflex

Annat

16. Vilka krav ställer ni på det anlitate bemanningsföretaget?

17. Varför företrädesvis valde ni detta bolag?

- ☐ Rykte
- ☐ Närhet
- ☐ Pris

Annat

18. Hur många personer arbetar på företaget,inklusive inhyrd personal?Cirka antal

19. Hur många av dessa är inhyrda?Cirka antal

Skicka in svaren

Rensa all inmatning

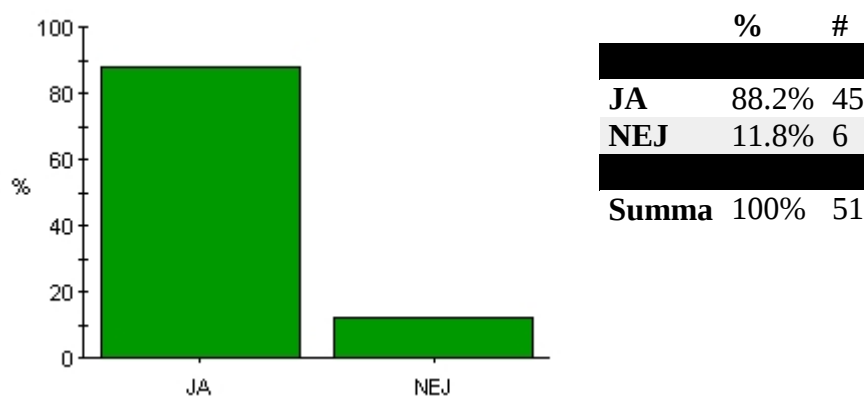
Kontaktperson: Tomas Taari, totb04@student.bth.se
Senast ändrad: 2008-01-18

Angående din personal!

Angående din personal!

Översikt	
Totalt antal svar	51
Filter	nej
Gruppera efter fråga	nej

1.0 Hyr ni in, eller har tidigare hyrt in, personal från ett bemanningsföretag?



Om JA, var vänlig gå vidare till fråga 2. Om NEJ var vänlig enbart svara på fråga 1.1 och tryck på "skicka in svaren"

En har kommenterat frågan

JA (en kommentar)

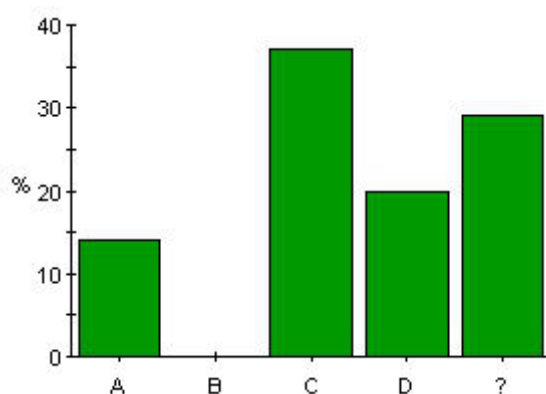
— Har tidigare hyrt in från bemanningsföretag.

1.1 Varför väljer ni att inte hyra in personal? Var vänlig motivera!

12 har svarat på frågan

- Behov saknas
- Det blir mycket dyrare än att ta in en vikarie alternativt att direkt skriva kontrakt med en enskild redovisningsbyrå. För tillfället har jag en vikarie och en konsult på min avdelning.
- 1. Arbetstoppar 2. Flexibilitet 3. Effektivitet
- Vi har inte det behovet utan löser arbetstopparna med underentreprenad istället.
- Tillfällig arbetstopp, osäkert orderläge, istället för provanställning eller tidsbegränsad anställning, svårt att hitta arbetskraft/rätt kompetens/specialistkompetens
- Vår ambition är att ha 10% visstid eller inhyrd personal i vår produktion för att ha en flexibilitet vid sjunkande orderingång.
- Vi hyr in personal direkt på timme, exempelvis studenter
- I dagsläget har vi valt att ha ett samarbete med branchkollegor.
- För att snabbt få hjälp vid hög arbetsbelastning eller täcka en kortare frånvaro.
- Innan rekrytering oftast hyra in i "mellan" perioden
- 1. Tillfälliga arbetstoppar. 2. Ett sätt att rekrytera genom att först hyra - sedan anställa.
- Vi har back up på alla våra tjänster.

2. Vilka krav på utbildning har ni företrädesvis på er inhyrda personal?



	%	#
A) Ingen alls, upp till bemanning...	13.7%	7
B) Grundskoleutbildning	0%	0
C) Gymnasieutbildning	37.3%	19
D) Högskoleutbildning	19.6%	10
E) ?	29.4%	15
Summa	100%	51

Annat

14 har kommenterat frågan

Ingen alls, upp till bemanningsföretaget (en kommentar)

- Ska klara kravet för att utföra de relevanta arbetsuppgifterna.

Gymnasieutbildning (3 kommentarer)

- Alla olika utbildningsbakgrunder men mest gymnasiekompetens
- Tjänsten styr krav på formell kompetens
- + erfarenhet eller specialutbildning

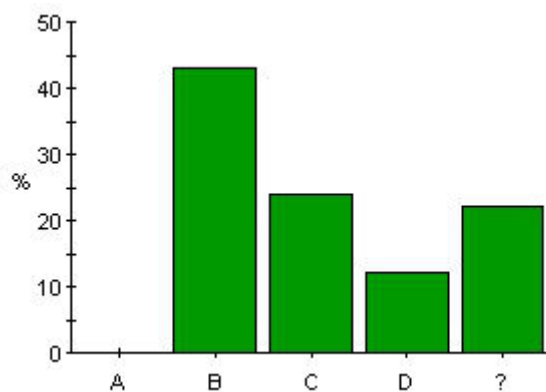
Högskoleutbildning (en kommentar)

— Beror på tjänst. Minst gymnasieutbildning.

Inget alternativ (9 kommentarer)

- Yrkesbevis(träarbetare)
- Det är beroende av befattning det gäller
- Beroende av vilken tjänst det är kräver vi olika utbildningar.
- Relevant utbildning för resp tjänst
- Utbildningsnivån beror på uppdragets art
- Yrkesförareerfarenhet, körkort lägst C
- Beror givetvis på vilken position de ska vara på. Receptionen gymnasie, IT-personal högre.
- Beror vilken tjänst som ska bemannas
- Lokförarkompetens

3.Vilken utbildning har företrädesvis den inhyrda personalen?



	%	#
A)	0%	0
Grundskoleutbildning		
B)	43.1%	22
Gymnasieutbildning		
C)	23.5%	12
Högskoleutbildning		
D) Vet ej	11.8%	6
E) ?	21.6%	11
Summa	100%	51

Annat

7 har kommenterat frågan

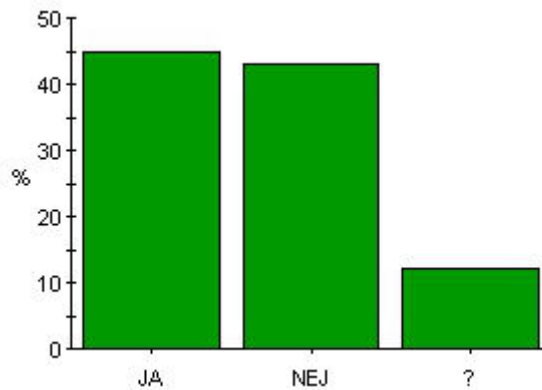
Gymnasieutbildning (2 kommentarer)

- Kombinerat med tjänstens krav även högskola.
- Minimikrav med gymnasieutbildning.

Inget alternativ (5 kommentarer)

- Relevant utbildning/erfarenhet för resp tjänst
- Olika se föregående fråga
- Beror vilken tjänst som ska bemannas
- Se ovan
- Det varierar beroende på befattning

4. Har det förekommit att er leverantör misslyckats med en rekrytering till er?



	%	#
JA	45.1%	23
NEJ	43.1%	22
?	11.8%	6
Summa	100%	51

Om ja, hur löste ni situationen
22 har kommenterat frågan

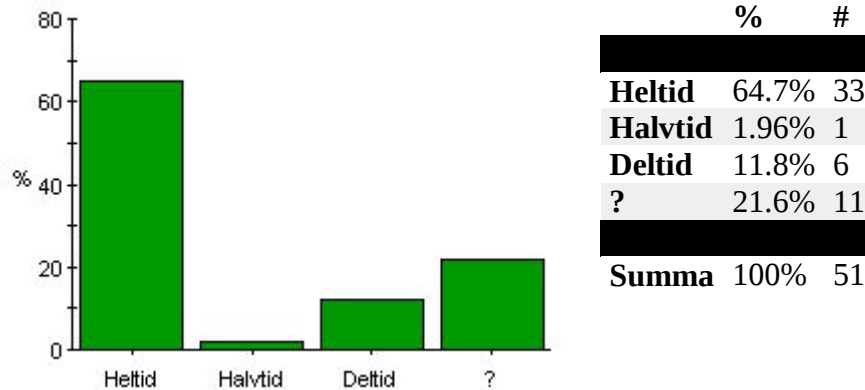
JA (21 kommentarer)

- fick rekrytera själva
- Gick till annan leverantör
- Omdisponering inom företaget.
- Annan extrapersonal i bolaget ryckte in
- Vi fick en ny person från bemanningsföretaget.
- vi har under en tid haft en tjej på ekonomiavdelningen som vi känner inte är rätt. Vi har därför valt att avbryta den inhyrningen, samma leverantör visade inte något stort intresse varför vi valt en annan leverantör för ersättaren.
- vi fick en ny person
- Vi letar fortfarande
- Bytte ut mot ny person
- Rekryteringen avslutades till slut, men kraftigt försenad.
- Personen fick sluta hos oss och vi fick en ersättare istället
- De fick skicka annan konsult.
- Hela processen dog ut på tiden varför man hyrde in personal under tid som rekryteringsprocess pågick.
- Bemanningsföretaget har fått göra om rekryteringen
- Klagade och leverantören fick hitta ny kandidat. Annan gång har vi bytt leverantör.
- Annan leverantör
- 1. Ber om ny
- Leverantören hade garanti och bytte därför ut personen.
- Använde annat rekryteringsföretag
- Vi lyckade klara oss utan - gruppen fick jobba en del övertid samt vi fick prioritera om.
- De bytte ut personen

NEJ (en kommentar)

- Rekrytering har inte misslyckats. Däremot har en inhyrning misslyckats. De löste problemet genom att skicka en annan.

5. Hur mycket arbetar en inhyrd person i genomsnitt under året företrädesvis?



Annat

10 har kommenterat frågan

Heltid (4 kommentarer)

- heltid under den del av året de är hos oss
- kortare perioder t ex 3-6 månader
- Heltid under kortare period
- Heltid under den period inhyrningen gäller - svårt att säga ngt om helår, eftersom vi inte hyr in så länge.

Halvtid (en kommentar)

- Kan vara allt mellan hel till deltid

Inget alternativ (5 kommentarer)

- varierar
- Varierande
- några månader på hösten
- Olika
- Olika beroende på uppdrag

6. Vad är era syften med inhyrning av personal?

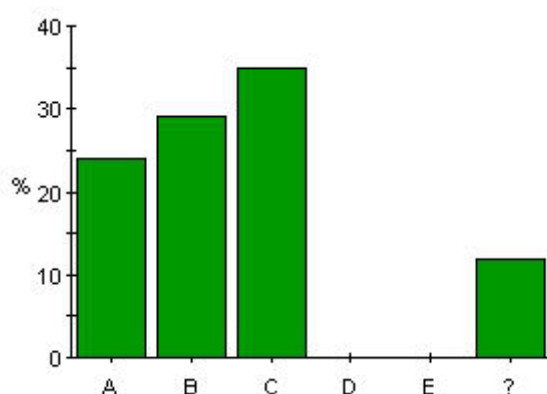
44 har svarat på frågan

- Täcka upp tillfälliga behov, mästadels inom produktion. Ej dra på sig kostnader över tid.
- Se hur en ny funktion passar våra behov
- att underlätta arbetsbördan för befintlig personal samt få tillgång till ny kompetens.
- Täcka upp vid behov
- Projektinhyrning, istället för provanställning eller vikariat.

- flexibilitet, snabbhet
- Utredning om befattning ska finnas hos oss eller outsourcas.
- Möjlighet till att lätt ordna ersättare vid sjukdom, flexibel personallösning
- Snabbt få ersättare på plats vid sjukdom eller liknande. Jobba undan en tillfällig arbetsanhopning.
- Vid arbetsbelastning kommer de in och avlastar eller om konsulterna besitter en specifik spetskompetens inom mjukvaruutveckling som vi inte finner bland våra arbetssökande.
- Poolfunktion för att lösa ev sjukdomar eller arbetstoppar i våra butiker.
- Kapa toppar eller täcka frånvaro
- Att kapa tillfälliga arbetstoppar eller i projekt. Om vi har anställt någon som har lång uppsägningstid så kan vi också hyra in någon i avvaktan på att den personen börjar.
- Att tillfälligt lösa brist på lokförare
- kapa toppar, extra bemanning när ord personal på vårt lager inte räcker till
- Lösa ett tillfälligt resursproblem
- Flexibilitet
- Flexibilitet och vid arbetstoppar
- 1. Vid högsäsonger är det enklare att hyra in personal. Säsongsarbete kan vara svårt att planera i tid eftersom det ibland blir förskjutningar t ex på leveranser. Då är det enklare att ha inhyrd personal. 2. Vissa arbeten är det svårt att få ordinarie personal att göra pga tidsbrist.
- Oftast att täcka upp för en tjänst under en period mellan att en person har slutat och en ny har anställts.
- Kapa toppar. Inhyrning ersätter provanställning.
- Att lösa tillfälliga arbetstoppar och att ersätta vid tjänstledighet och långtidsfrånvaro
- För att bemanna vid tillfälliga arbetstoppar eller inom områden där vi inte har för avsikt att bygga upp egen kompetens.
- Lösa tillfälliga problem
- Att skaffa hjälp när vi har extra hög arbetsbelastning alt. att vi inte hinner rekrytera en fast tjänst.
- Vikariat eller ej identifierad tjänst.
- Att få det gjort som behöver göras och täcka upp under kortare perioder (ex. vid sjukdom och liknande eller vid glapp mellan anställningar).
- Underlätta vid arbetstoppar samt i projekt med kortare tidplan.
- Täcka upp vid toppar samt vid semesterperioder
- 1. Anställa 2. Under projekt 3. Under rekryteringsprocess 4. Säkra arbetstoppar
- Att utifrån en snäv ordinarie bemanning ta upp svängningar i efterfrågan från våra kunder.
- snabb ersättning vid oplanerad vakans
- Oftast för att klara arbetstoppar. Vid ett tillfälle för att slippa arbetsgivarsansvar och bemanning vid sjukdom/semester.
- - hjälp vid arbetstoppar - för ett långvarigt projekt vid byte av ekonomisystem & ändrad
- Hjälp vid arbetstoppar
- Backa upp vid toppar under en längre period
- Snabba tillsättningar vid fram för allt långvarig sjukdom.

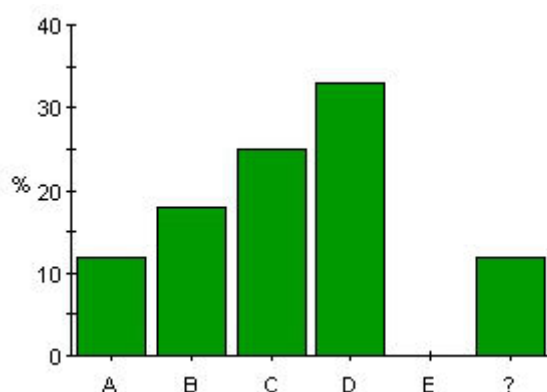
- Resurs vid kapacitetsbrist alt att täcka upp innan rekrytering skett.
- När vi är osäkra på om vi ska anställda eller inte. Vi kan ta bort tjänsten om vi inte längre behöver den.
- fylla en tjänst som är obemnad
- Se fråga 1:1.
- Arbetsanhopning
- Täcka upp för tillfälliga behov, vikariat etc
- täcka toppar eller vakanser

7.Rangordna din uppfattning om följande påståenden, gällande personalinhyrning; 7.0 Ersätta tillfälligt frånvarande personal.



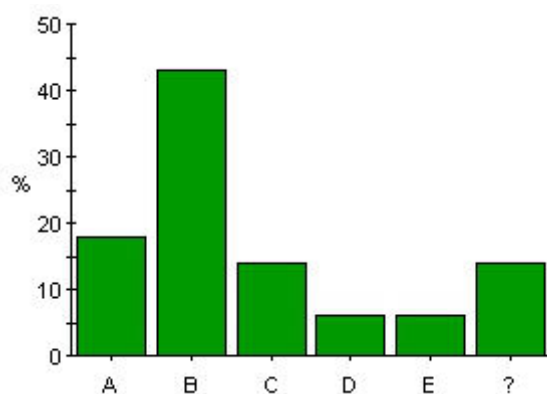
	%	#
A) Mycket viktigt	23.5%	12
B) Viktigt	29.4%	15
C) Mindre viktigt	35.3%	18
D) Inte alls viktigt	0%	0
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.1 Som en form av provanställning.



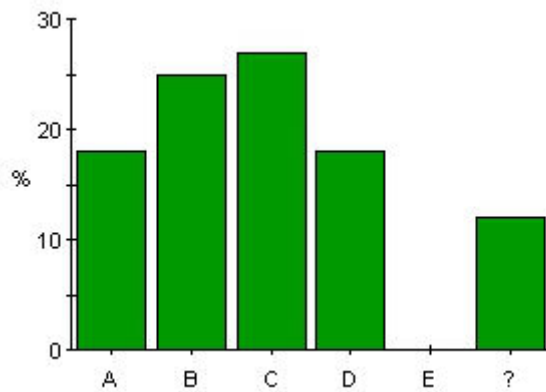
	%	#
A) Mycket viktigt	11.8%	6
B) Viktigt	17.6%	9
C) Mindre viktigt	25.5%	13
D) Inte alls viktigt	33.3%	17
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.2 Framtida behov av inhyrd personal under en begränsad period.



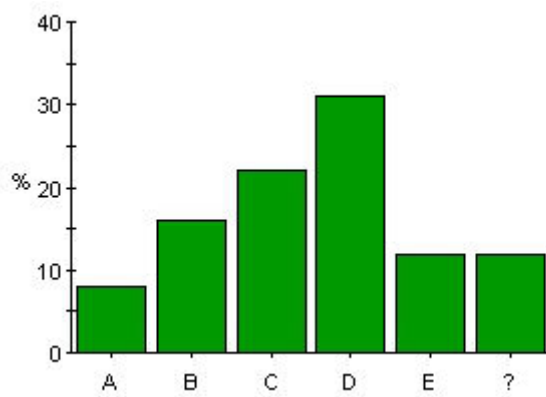
	%	#
A) Mycket viktigt	17.6%	9
B) Viktigt	43.1%	22
C) Mindre viktigt	13.7%	7
D) Inte alls viktigt	5.88%	3
E) Vet ej	5.88%	3
F) ?	13.7%	7
Summa	100%	51

7.3 Behov av specialistkunskap.



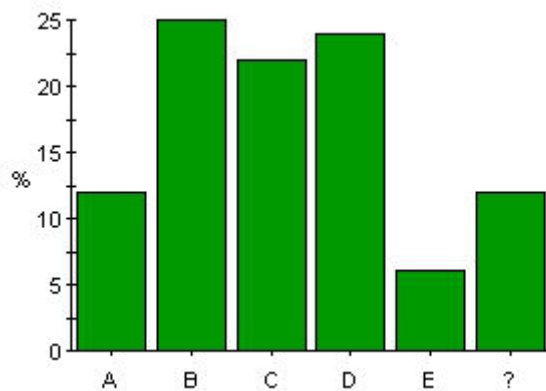
	%	#
A) Mycket viktigt	17.6%	9
B) Viktigt	25.5%	13
C) Mindre viktigt	27.5%	14
D) Inte alls viktigt	17.6%	9
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.4 I samband med anställningsstopp.



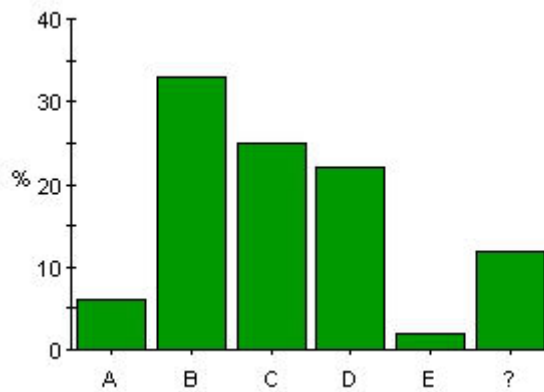
	%	#
A) Mycket viktigt	7.84%	4
B) Viktigt	15.7%	8
C) Mindre viktigt	21.6%	11
D) Inte alls viktigt	31.4%	16
E) Vet ej	11.8%	6
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.5 Inhyrning i samband med osäker framtid.



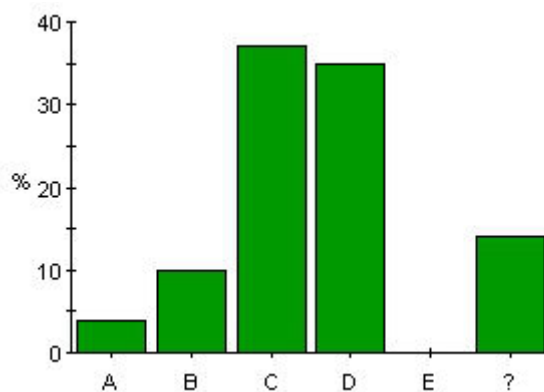
	%	#
A) Mycket viktigt	11.8%	6
B) Viktigt	25.5%	13
C) Mindre viktigt	21.6%	11
D) Inte alls viktigt	23.5%	12
E) Vet ej	5.88%	3
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.6 Flexibel inhyrd personal där ni har möjlighet att ändra arbetsuppgifter/avdelning på den inhyrande.



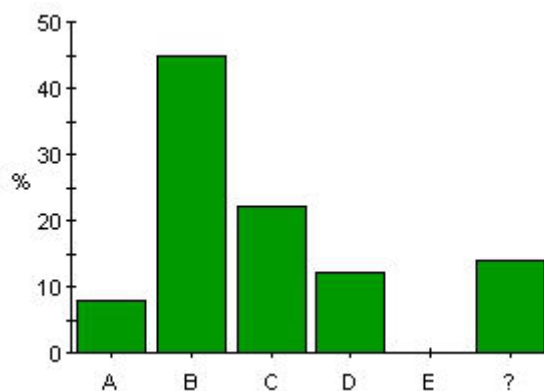
	%	#
A) Mycket viktigt	5.88%	3
B) Viktigt	33.3%	17
C) Mindre viktigt	25.5%	13
D) Inte alls viktigt	21.6%	11
E) Vet ej	1.96%	1
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.7 Minska administrativa kostnader för personalhantering.



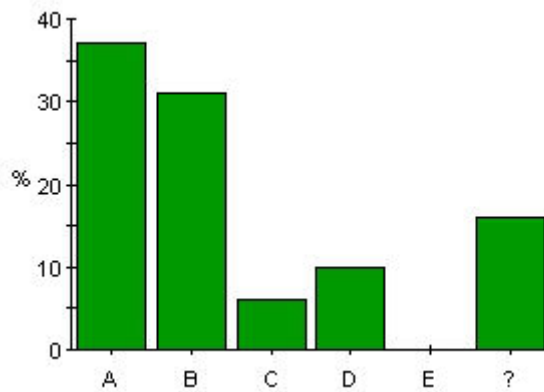
	%	#
A) Mycket viktigt	3.92%	2
B) Viktigt	9.8%	5
C) Mindre viktigt	37.3%	19
D) Inte alls viktigt	35.3%	18
E) Vet ej	0%	0
F) ?	13.7%	7
Summa	100%	51

7.8 I samband med rekryteringssvårigheter.



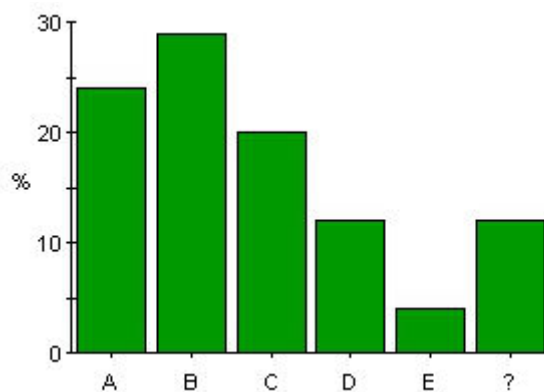
	%	#
A) Mycket viktigt	7.84%	4
B) Viktigt	45.1%	23
C) Mindre viktigt	21.6%	11
D) Inte alls viktigt	11.8%	6
E) Vet ej	0%	0
F) ?	13.7%	7
Summa	100%	51

7.9 Motiverad till sina arbetsuppgifter.



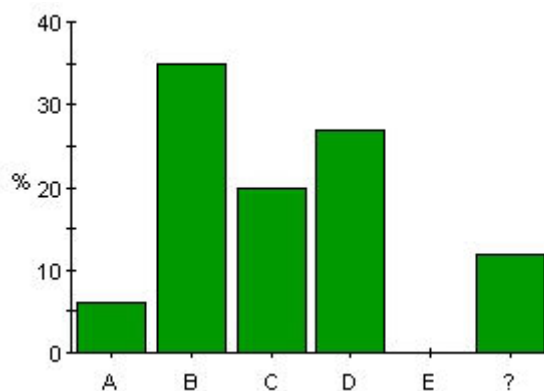
	%	#
A) Mycket viktigt	37.3%	19
B) Viktigt	31.4%	16
C) Mindre viktigt	5.88%	3
D) Inte alls viktigt	9.8%	5
E) Vet ej	0%	0
F) ?	15.7%	8
Summa	100%	51

7.10 Lojalitet till det inhyrande företaget.



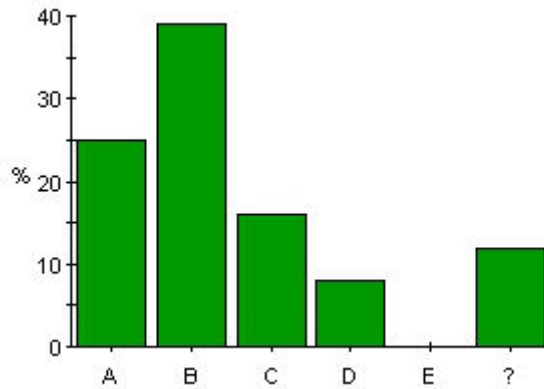
	%	#
A) Mycket viktigt	23.5%	12
B) Viktigt	29.4%	15
C) Mindre viktigt	19.6%	10
D) Inte alls viktigt	11.8%	6
E) Vet ej	3.92%	2
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.11 Undgå tidskrävande arbete vid rekrytering.



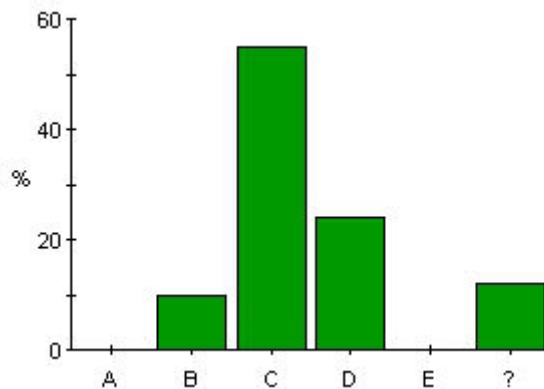
	%	#
A) Mycket viktigt	5.88%	3
B) Viktigt	35.3%	18
C) Mindre viktigt	19.6%	10
D) Inte alls viktigt	27.5%	14
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.12 Ska med kort varsel kunna arbeta vid behov(även övertid).



	%	#
A) Mycket viktigt	25.5%	13
B) Viktigt	39.2%	20
C) Mindre viktigt	15.7%	8
D) Inte alls viktigt	7.84%	4
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

7.13 Vara karriärsdriven.



	%	#
A) Mycket viktigt	0%	0
B) Viktigt	9.8%	5
C) Mindre viktigt	54.9%	28
D) Inte alls viktigt	23.5%	12
E) Vet ej	0%	0
F) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

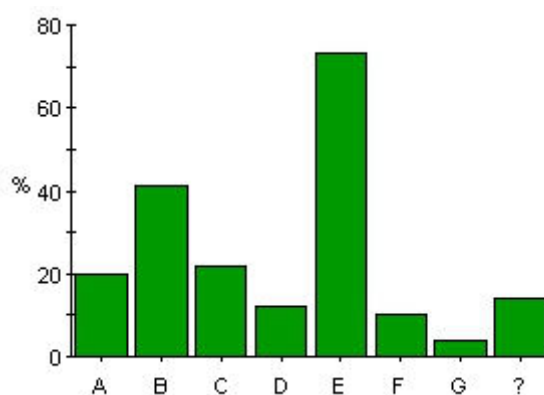
8. Vilka största fördelar anser du det finns med inhyrning gentemot fast anställning?

41 har svarat på frågan

- Flexibilitet ino många områden. så som arbetsuppgifter, kostnader arbetstid. m.m.
- Möjlighet att snabbt få tillgång till en resurs.
- Man slipper risken med en person som inte fungerar, man hyr bara armar och ben.
- flexibilitet, snabbhet
- Flexibiliteten
- Ansvar för långsiktig kompetensutveckling.
- Flexibilitet för verksamheten. Ej arbetsgivaransvar.
- Slippa personalansvar för extrapersonal
- snabbt på plats då en rekrytering kan ta längre tid
- Minskad osäkerhet.
- Få in någon snabbt. Kan också vara ett sätt att testa om en person passar i företaget för en eventuell anställning längre fram.
- Inga, såvda det inte råder anställningsstopp
- Egentligen ingen, det finns bara nackdelar med att tvingas hyra in personal i vår bransch.
- Flexibilitet, kostnadseffektivitet. Slipper rekrytera själv
- tillfällig lösning när man snabbt kan få tillgång till personal
- Flexibiliteten
- Vid arbetstoppar slippa bemanningsproblem vid frånvaro

- fördel enbart vid ersättning pg a oplanerad vakans, vi tillsätter aldrig varaktiga behov med inhyrning
- Flexibiliteten
- Vet ej vi hyr helst inte in personal om vi inte måste. Det är alltid dyrare.
- Det går snabbt att få en ihyrd person
- Svårdefinierbart - vi hyr in för att anställda rätt personal - men målet är en fast anställning. I övriga förekommande fall är det tidsbegränsat och då finns inte behovet av fast anställd personal.
- Att användas vid icke planerad brist på fast anställd personal
- Avlastning och att ej hamna i en arbetsbrist situation.
- Att det går snabbt och är flexibelt
- Tycker inte att valet ser ut på det sättet. Du hyr inte in ifrån bemanningsföretag för att ersätta en tillsvidareanställd
- Lättare att avgränsa uppdragen tidsmässigt. Tydligare krav-/beställarroll gentemot leverantören
- Ingen
- Att företaget blir hjälpt att få en specialist kopplad till ett specifikt uppdrag.
- Vid tillfällig frånvaro (sem, el.dyl) av anställd personal.
- Flexibiliteten
- Flexibilitet
- Fördelarna är att hyra in vid de tillfällen som nämnt ovan. Inhyrning är inte effektivt långsiktigt.
- Inga
- Går snabbt att lösa akuta lägen
- Snabba ryck
- Inhyrning kan avslutas omedelbart om behovet förändras
- Se fråga 6
- Att snabbt kunna täcka upp vid behov.
- lösning när det är svårt eller för tidskrävande att rekrytera själv. Akut - behöver folk omgående.
- Flexibelt Slippa LAS

9. Vilka största nackdelar anser du det finns med inhyrning gentemot fast anställning? (fler alternativ kan väljas)



	%	#
A) Låg motivation hos de inhyrda	19.6%	10
B) Känner ingen lojalitet gentemot...	41.2%	21
C) Hög personalomsättning	21.6%	11
D) Begränsning i arbetsuppgifter ...	11.8%	6
E) Dyrt att hyra in personal under...	72.5%	37
F) Unga+låg kompetens	9.8%	5
G) Inga nackdelar	3.92%	2

H) ?	13.7%	7
Summa	194.1%	99

Annat

4 har kommenterat frågan

Låg motivation hos de inhyrda (3 kommentarer)

- Ingen personalgemenskap då man arbetar åt olika företag.
- Ung behöver inte hänga ihop med låg kompetens, tvärtom. Unga kan vara väldigt duktiga och motiverade. Låg kompetens är däremot ett problem.
- Låg produktivitet

Känner ingen lojalitet gentemot erat företag (3 kommentarer)

- (Låg motivation hos de inhyrda) Ung behöver inte hänga ihop med låg kompetens, tvärtom. Unga kan vara väldigt duktiga och motiverade. Låg kompetens är däremot ett problem.
- (Låg motivation hos de inhyrda) Ingen personalgemenskap då man arbetar åt olika företag.
- (Låg motivation hos de inhyrda) Låg produktivitet

Begränsning i arbetsuppgifter på grund av sekretessinformation (en kommentar)

- (Låg motivation hos de inhyrda) Ingen personalgemenskap då man arbetar åt olika företag.

Dyrt att hyra in personal under längre tid (2 kommentarer)

- (Låg motivation hos de inhyrda) Låg produktivitet
- (Låg motivation hos de inhyrda) Ingen personalgemenskap då man arbetar åt olika företag.

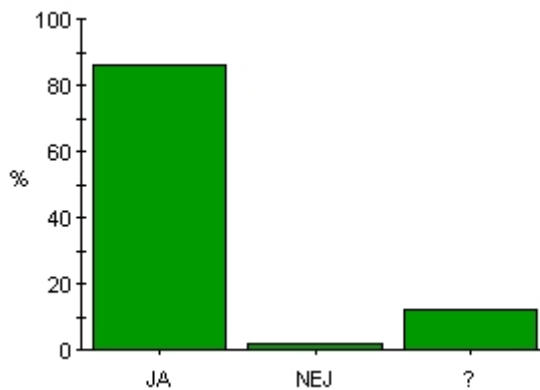
Unga+låg kompetens (en kommentar)

- (Låg motivation hos de inhyrda) Ung behöver inte hänga ihop med låg kompetens, tvärtom. Unga kan vara väldigt duktiga och motiverade. Låg kompetens är däremot ett problem.

Inget alternativ (en kommentar)

- Våra produkter kräver lång upplärningstid. Inhyrning för kortare uppdrag är därför inte alltid möjligt.

10. Är ni företrädesvis nöjda med er inhyrda personal?



	%	#
JA	86.3%	44
NEJ	1.96%	1
?	11.8%	6
Summa	100%	51

Var vänlig motivera!

23 har kommenterat frågan

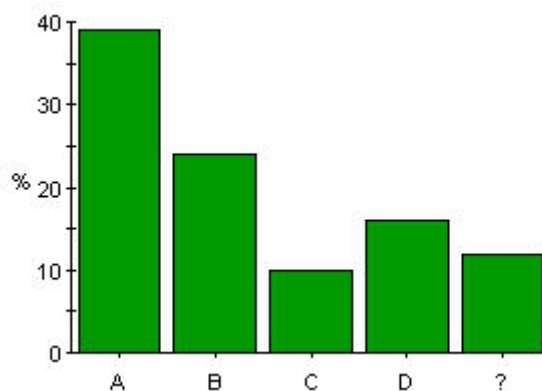
JA (22 kommentarer)

- Ja, utifrån faktiska omständigheter
- Positiva som får chans till anställning om dom fungerar bra.
- oftast godm kvalitet på utförda uppgifter
- De är kompetenta och engagerade
- kompetens mässigt som jag bedömmer som viktigast vid inyrning, då kanske man bortser lite från personlighet
- Alla som varit här har uppträtt och agerat mycket professionellt, en del har vi anställt.
- Endast få inhyrningar. De har skött sina uppgifter på ett bra och kompetent sätt.
- Kravprofil och person har stämt bra överens, vi är noga med att behandla vår inhyrda personal kulturellt likvärdigt "vår egna" och har hittills nästan uteslutande mött en enastående lojalitet hos de inhyrda
- Det företag vi oftast samarbetar vet vad vi efterfrågar.
- De som inhyrs får en bra introduktion och blir därmed en i gänget.
- De vi använt har varit väldigt motiverade
- Vi arbetar hårt för att de ska trivas hos oss. De svarar med god arbetsprestation och låter oss förstå att de trivs.
- Har fungerat bra i de flesta fall. Har även anställt flera efter en inhyrningsperiod.
- Specialist kompetens är ovärderlig, en del har även varit här längre och de är goda arbetskamrater med hög kompetens
- Lojala, trivs med oss som inhyrande företag.
- Ett fåtal gånger som vi varit missnöjda. Ibland blir det tidsbrist hos oss och ingen har tid att förklara system eller arbetsuppgifter. Så skulden har varit delvis vår.
- Bara delvis
- Det har mycket att göra med hur väl man samarbetar med bemaningsföretaget. Hur väl de känner till oss och våra behov.
- En gedigen urvalsprocess har gjorts. Grundlig introduktion i företaget har gjort att den inhyrda personalen kan det mesta.
- Det har varit motiverad och tjänstvillig personal.
- Har haft turen att få personal som är intresserade av sitt arbete.
- Duktiga. med rätt kompetens.

NEJ (en kommentar)

— Vi får kanske ut 50% av en inhyrd jämfört med egen personal.

11. Upplever ni företrädesvis skillnad i produktivitet (det värde som under viss tid produceras av en anställd) med den inhyrda personalen i förhållande till den fast anställda personalen



	%	#
A) Ingen skillnad	39.2%	20
B) Minskar	23.5%	12
C) Ökar	9.8%	5
D) Vet ej	15.7%	8
E) ?	11.8%	6
Summa	100%	51

Kommentar

10 har kommenterat frågan

Ingen skillnad (2 kommentarer)

- Tycker att era svarsalternativ är svåra att förstå.
- Trots kort upplärningstid

Minskar (3 kommentarer)

- Minskar under en period pga att en ny person behöver läras upp, men lika produktiv efter detta
- Beror på bristande erfarenhet.
- Den inhyrda producerar inte lika högt som ordinarie, ordinarie måste lägga tid på att handleda den inhyrda

Ökar (3 kommentarer)

- Inhyrda medarbetare har ofta ett mer avgränsat uppdrag och kan lättare fokusera på "bara" detta.
- ökar något initialt
- Minskar i början för upplärning. Sedan ökar det ofta så de vill visa "framfötterna"

Vet ej (2 kommentarer)

- Svårbedömt.
- Kan bero på hur och var de inhyrda finns. Om en inhyrning drar ut väldigt på tiden tycker jag man kan märka en viss skillnad i produktivitet. Annars ingen skillnad. Det kan till och med vara så att den inhyrda

personalen arbetar "hårdare"

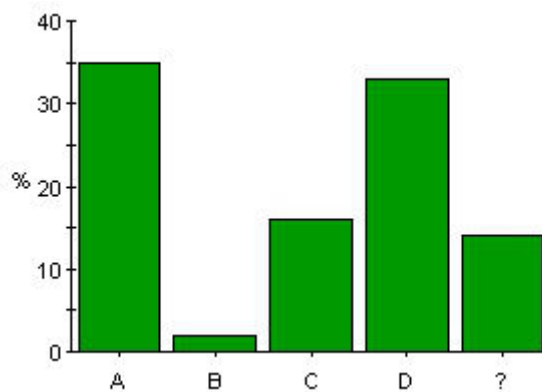
12. Hur motiverar ni er inhyrda personal?

34 har svarat på frågan

- Dom skall behandlas som den vanlige medarbetaren.
- Handledning av ordinarie, gör i princip ingen skillnad
- Med eventuell fast anställning.
- Deltar på samma grunder som fast anställd personal
- Matcha arbetsuppgifter mot personens kompetens och önskemål så långt som möjligt.
- Beröm, bekräftelse.
- Väl på plats så skiljer vi inte på inhyrd/fast: de får frukt, följa med på kick-offer och delat på alla möten precis som övrig personal. Givetvis så bidrar de i projekten och får uppmuntran för jobb de lägger ned.
- Vi behandlar dem som våra anställda och de får vara med i möten och vid längre inhyrning även vid t.ex. julfest.
- Genom att behandla dem schysst, lika egen personal.
- Genom att få vara med i gemenskapen, att de känner att de är en del av företaget
- Vet ej
- tar med dem i gemenskapen och i informationen i så stor utsträckning vi kan (där inte sekretess lägger hinder)
- se 10
- Hantera personalen på samma sätt som med "egen" personal.
- Vi behandlar dem på samma sätt som ordinarie anställda. Bjuder in dem på personalfester osv.
- På samma sätt som fast anställd personal
- Att inhyrningen kan övergå till anställning.
- Ett bra omhändertagande
- Försöker behandla som övrig personal. julfester, delaktiga på möten o.s.v.
- På samma sätt som ordinarie anställda
- Tydlig målbild av uppdraget. Lyssna in om det finns "driv" hos kandidaten för uppgiften.
- Informerar dom om jobbet och företaget
- Stor delaktighet i företagets verksamhet, generös informationsspridning, behandlas i stort sett som vilka andra anställda som helst.
- Behandlar dem som egna anställda - inga skillnader mellan dem som är inhyrda och egen personal
- Flexibiliteten med varierande orderingång
- I ett fall med diskussion om anställning om arbetsuppgifterna kommer att fortlöpa. Den andra är ett korttidsvik.
- Vi försöker så långt som möjligt involvera inhyrd personal i företaget.
- Vi behandlar dem lika.
- Vi behandlar dem som anställda
- ?? konstig fråga svår att svara på
- Delaktiga i utbildning, ger dem mycket tider, samma personalrabatter som våra egna anställda.

- Via information i starten samt vad målet är.
- intressanta arbetsuppgifter, trevligt företag, gott mottagande, delaktighet
- Så omfattande upplärning som möjligt, deltagande i aktiviteter som omfattar den ordinarie personalen etc.

13. Upplever ni företrädesvis skillnader i lönsamheten på företaget/avdelningen i samband med inhyrning?



	%	#
A) Ingen skillnad	35.3%	18
B) Ökar	1.96%	1
C) Minskar	15.7%	8
D) Vet ej	33.3%	17
E) ?	13.7%	7
Summa	100%	51

Kommentar

4 har kommenterat frågan

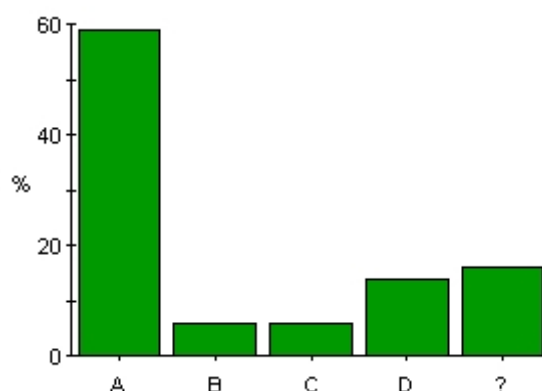
Minskar (2 kommentarer)

- Lägre effektivitet och högre timkostnad.
- se fråga 11

Vet ej (2 kommentarer)

- Vi är inget vinstdrivande företag.
- ofta svårt att mäta

14. I samband med inhyrning, upplever ni företrädesvis att prestationen skiljer sig hos er fasta personal?



	%	#
A) Ingen skillnad	58.8%	30
B) Ökar	5.88%	3
C) Minskar	5.88%	3
D) Vet ej	13.7%	7
E) ?	15.7%	8
Summa	100%	51

Kommentar

4 har kommenterat frågan

Ökar (en kommentar)

— Gör att den fasta personalen kan lägga vissa arbetsuppgifter åt sidan och fokusera på utvecklingsaktiviteter.

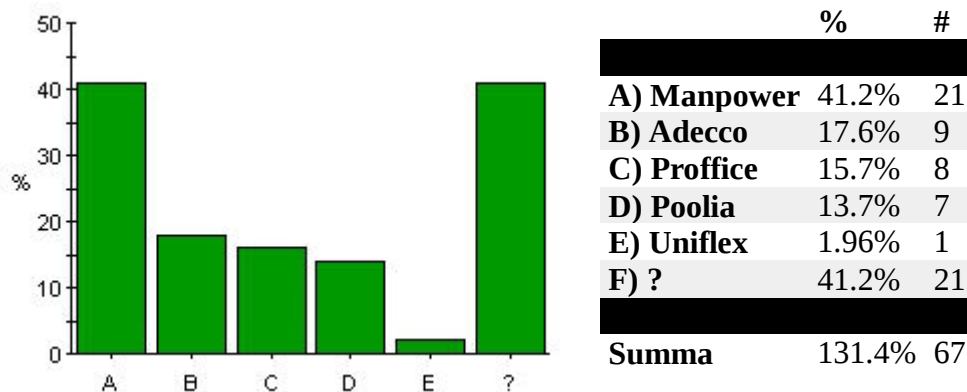
Minskar (2 kommentarer)

- se fråga 11
- Se punkt 11

Inget alternativ (en kommentar)

- Felaktigt formulerad fråga - kan ej besvaras

15. Vilket bemanningsbolag använder ni? (fler alternativ kan väljas)



Annat

23 har kommenterat frågan

Manpower (8 kommentarer)

- Det har varit andra också, men jag kommer inte ihåg namnen - det är så många aktörer på marknaden.
- Academic Work
- academic work
- Hyr en pensionär, Impelement
- team temp
- andra
- Har glömt namnet - "unga akademiker"
- Addici

Adecco (2 kommentarer)

- (Manpower) Addici
- (Manpower) team temp

Proffice (4 kommentarer)

- (Manpower) andra
- Academic Work

- Abutor AB
- (Manpower) Hyr en pensionär, Impelement

Poolia (3 kommentarer)

- Tranpenad
- (Manpower) team temp
- Jobzone, Temp-team Personaljouren Örestad

Inget alternativ (11 kommentarer)

- expandera mera
- Three T
- personalcentralen
- First Reserve, Academic Work
- Söder& CO Consulting AB
- Student&Workers
- Komet
- Många med IT-specialister
- Arena Personal, Palm & Partner, Kontorsfixarna
- Store Support
- Softhouse, purple scout

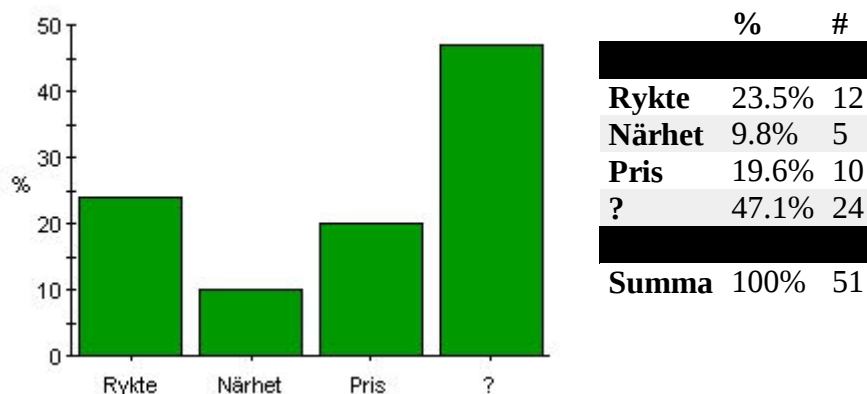
16. Vilka krav ställer ni på det anlidade bemanningsföretaget?

36 har svarat på frågan

- Krav spec på bemaningspersonal. Leveranstid. kostnadseffektiv
- snabbt, hög kvalitet
- Kunna erbjuda kvalificerade sökanden
- Långsiktighet
- Flexibla, svarar snabbt. Bra kunskap om Aon och vår verksamhet. Lyssnar på behov och anpassar.
- Att de kan ge oss en och samma konsult under en längre period. att konsulten har kompetens samt att de skickar ersättare vid sjukdom etc
- Att de presenterar bra och kompetent personal samt att de följer våra processer och följer våra värderingar.
- leverera rätt kandidater till rätt pris. flexibilitet
- Relevanta krav.
- Dugligt och pålitligt folk som de skickar hit.
- Seriöst, pålitligt Service minded
- Följa bemanningsavtalet eller annat kollektivavtal. Seriositet, professionalism
- Tillgänglighet.
- Ärlighet, snabbhet och rimliga kostnader.
- Att de kan förse oss med rätt kompetens
- Högt krav på bemanningsföretagets personalpolicy.
- Bra rykte, ska kunna företaget
- Leveransförmåga, förståelse för vår verksamhet och vår kultur
- seriöst effektivt kostnadseffektivt kvalitet på personalen de hyr ut

- Att kunna leverera C-körkort till ett bra pris
- Snabb service
- Samma som på oss själva.
- Snabbhet, exakthet i profilmatchning, resonabel prissättning, ljalitet mot oss som kund, tillgänglighet
- Personlig kontaktperson De måste känna till våra behov
- Att de kan tillhandahålla lokförare med rätt kompetens
- Snabbhet, bra pris, bra betalningsvillkor
- det ska finnas den kompetens vi söker
- Att de försöker förstå vår verksamhets krav, så att de kan matcha rätt person mot våra behov.
- rätt kompetens Sekretess trevlig person
- Krav på professionalism, snabbhet och flexibilitet.
- Seriositet, snabbhet
- Kunna ersätta när inhyrd personal är tillfälligt ledig.
- kvalitet
- Kunna leverera efter våra krav och behov. Flexibilitet och snabbhet.
- Att de skall ha yrkesbevis
- Skall vara ett auktoriserat bemanningsföretag som inom kort tid kan bemanna posten med den rätta kompetensen.

17. Varför företrädesvis valde ni detta bolag?



Annat

22 har kommenterat frågan

Rykte (2 kommentarer)

- Kompetenta konsulter
- Har samarbete i andra ärenden

Pris (6 kommentarer)

- Pris är ofta det avgörande.
- Bra erfarenheter sedan tidigare
- Testade dem och fick en bra kontakt
- En noggrann upphandling gjordes, varefter detta bolag bäst bedömdes motsvara våra behov i kvalitet och pris
- och ryktet
- de hade det vi efterfrågade i kompetens

Inget alternativ (14 kommentarer)

- pågående samarbete i annan fråga
- Gamla erfarenheter
- Långvariga relationer
- Erfarenhet, god relation
- De har hittat rätt kompetens
- IT-kunskap
- Slumpen
- Rekommendation
- Upparbetat samarbete
- Snabbt agerande samt långvarigt samarbete.
- Bra kontakt och närhet
- Kontakter
- Bra kontakt med de som arbetar där.
- Kunskap om rekrytering och god kvalitet på personal

18. Hur många personer arbetar på företaget,inklusive inhyrd personal?Cirka antal

43 har svarat på frågan

- 120
- 90
- 80
- 250
- 130
- 135
- 180
- 100 HK 1000 butik
- 6500
- 80
- 100
- 2000
- c:a 260 i GS Development ABs koncern som består av GS Development AB, Aimpoint AB, GRANULDISK AB, Camurus AB
- 60
- 125
- 113
- 135
- 200
- 80
- 1070 (inom koncernen)
- 55
- 240
- 130
- 130
- 150
- 140

- ca 67
- 95
- 60
- 86
- 70
- 140
- 75
- 200
- 140
- 110
- 160
- 80
- 450
- 2500
- 1600
- 3500
- 900

19. Hur många av dessa är inhyrda? Cirka antal

42 har svarat på frågan

- 15
- 1
- fn 1
- 10
- 3
- 1
- 14
- just nu 0
- 2
- 3
- 0
- ca 2 halvtidare i snitt
- 2
- ca 7
- 2
- 3
- 30
- 10
- 12
- vet ej på dotterbolaget - 4 stycken för tillfället
- 5
- 1
- 2
- Ingen idag, har varit 2 st under 2007.
- 5
- 7
- 1
- c:a 20
- 2
- 2 LYCKA TILL!!

- 2
- 0 idag, högsäsong 2-3 st under 3 månader
- 4
- 120
- ca 10
- 3
- 3-4
- 1-2
- 5
- 9
- 4
- 1

Kontaktperson: Tomas Taari, totb04@student.bth.se
Senast ändrad: 2008-02-17