Inhyrd personals möjlighet till kompetensutveckling

Ludvig Carlsson
Martin Gustafsson

2015

Grundnivå, (Kandidatuppsats), 15hp
Verksamhetsstyrning, Campus
Examensarbete i företagsekonomi
Ekonomprogrammet

Handledare: Tomas Källqvist & Stig Sörling
Examinator: Lars-Johan Åge
Förord

Vi vill tacka våra handledare Tomas Källqvist och Stig Sörling för deras engagemang och stöd under arbetets gång. Vi vill även tacka de konsulterna som ställt upp på intervjuer. De har varit till stor hjälp för oss och gjort studien möjlig att genomföra.
ABSTRACT

**Title:** Agency workers opportunity to competence development

**Level:** Final assignment for Bachelor Degree in Business Administration

**Authors:** Ludvig Carlsson & Martin Gustafsson

**Supervisors:** Tomas Källqvist & Stig Sörling

**Date:** 2015-June

**Aim:** Previous research shows that agency workers tend to get less education and skill development opportunities than regular employees. The purpose of the study is to highlight skill development for agency workers and how their opportunities are affected by their location in a triangular relationship with temporary employment agency and the client company.

**Method:** The study relates to a hermeneutic and social constructive perspective. The theoretical framework is based on previous research. It gave us the themes that we followed through the entire work structure. This provided us with clarity and a common thread throughout the study. We have used an abductive research approach and applying a qualitative survey method, the empirical data collection is based on semi-structured interviews. As our knowledge has grown during the process, the sections of the study have also been updated.

**Result & Conclusions:** The study confirms what earlier research shows, that agency workers have fewer opportunities to training and skill development. We can observe a connection between the skill development that the agency workers receive and the skill level of the work that is being performed. I which area of business the consultants work in, has also shown to be important.

**Suggestions for future research:** Because our study highlighted that skills development is different in different industries, there will be a need for further research through a more thorough comparison of a various amount of industries. It would also be interesting to have a deeper study that highlighted only consultants with specialized tasks.

**Contribution of the thesis:** From a theoretical perspective our study helps to illustrate how agency workers get opportunity for training and skill development in different industries. From a practical perspective, our study found that agency workers that hold more specialized tasks in their work tend to have greater opportunities for education that promotes individual skills development.

**Key Words:** outsourcing, triangular relationship, temporary agency, education, competence development
SAMMANFATTNING

Titel: Inhyrd personalns möjlighet till kompetensutveckling.
Nivå: C-uppsats i ämnet företagsekonomi
Författare: Ludvig Carlsson & Martin Gustafsson
Handledare: Tomas Källqvist & Stig Sörling
Datum: 2015-Juni

Syfte: Tidigare forskning visar att inhyrd personal tenderar att få mindre utbildning och kompetensutvecklingsmöjligheter än de ordinarie anställda. Syftet med studien är att belysa kompetensutveckling hos inhyrd personal och hur deras möjligheter påverkas i ett triangulärt förhållande med bemanningsföretag och klientföretag.


Förslag till fortsatt forskning: Eftersom studien belyst att kompetensutveckling skiljer sig inom olika branscher skulle det finnas ett behov av vidare forskning genom jämförelse mellan olika branscher. Det skulle också vara intressant med en djupare studie som belyser enbart konsulter med specialiserade arbetsuppgifter.

Uppatsens bidrag: Ur ett teoretiskt perspektiv bidrar vår studie med att belysa hur inhyrd personal får möjlighet till utbildning och kompetensutveckling inom olika branscher. Ur ett praktiskt perspektiv konstaterar vår studie att inhyrd personal som innehar mer specialiserade arbetsuppgifter, tenderar att få större möjlighet till utbildning som främjar den individuella kompetensutvecklingen.

Nyckelord: outsourcing, inhyrd personal, triangulär relation, utbildning, kompetensutveckling
Innehållsförteckning

1. Inledning .......................................................................................................................... 7
   1.1 Bakgrund .................................................................................................................. 7
   1.2 Problemdiskussion ................................................................................................. 7
   1.3 Syfte ......................................................................................................................... 9
2. Forskningsansats .......................................................................................................... 10
   2.1 Hermeneutiskt angreppssätt ................................................................................. 10
   2.2 Förståelse ................................................................................................................ 11
   2.3 Socialkonstruktivism ............................................................................................. 11
   2.4 Abduktion ............................................................................................................... 11
   2.5 Kvalitativ metod ................................................................................................... 12
3. Tillvägagångssätt .......................................................................................................... 12
   3.1 Metodologisk utgångspunkt .................................................................................. 13
   3.2 Teoretisk Referensram ........................................................................................ 14
   3.3 Intervjuguide ......................................................................................................... 17
   3.4 Empirisk datainsamling ....................................................................................... 18
   3.5 Analys ...................................................................................................................... 21
   3.6 Kvalitetskriterier ..................................................................................................... 22
4. Teoretisk referensram ................................................................................................... 24
   4.1 Inhyrd Personas ....................................................................................................... 24
      4.1.1 Varför företag väljer att hyra in personal ...................................................... 25
      4.1.2 Flexibilitet ........................................................................................................ 26
      4.1.3 Inhyrd personal mot ordinarie personal ...................................................... 26
   4.2 Den Triangulära Relationen ................................................................................ 26
      4.2.1 Inhyrd personal ............................................................................................... 27
      4.2.2 Anställningsförhållande ................................................................................. 28
      4.2.3 Inhyrd personal mot ordinarie personal ...................................................... 29
   4.3 Kompetensutveckling & Utbildning ................................................................... 29
   4.4 Karriär ....................................................................................................................... 32
   4.5 Sammanfattning av Teoretisk Referensram ....................................................... 33
5. Empiri ............................................................................................................................ 36
   5.1 Inhyrd Personas ....................................................................................................... 36
      5.1.1 Bransch & företag ............................................................................................ 37
      5.1.2 Utbildning ........................................................................................................ 38
      5.1.3 Konsulternas företagssituation och erfarenhet ............................................ 38
Ludvig Carlsson
Martin Gustafsson

4.1.4 Bemanningsföretaget ................................................................. 38
4.1.5 Klientföretaget ............................................................................. 39
4.2 Den Triangulära Relationen ............................................................. 39
  4.2.1 Fördelar och nackdelar ................................................................. 41
  4.2.2 Bemanningsföretaget i relationen ............................................... 42
  4.2.3 Klientföretaget i relationen ......................................................... 43
  4.2.4 Inhyrd personal jämfört med ordinarie personal ......................... 44
4.3 Kompetensutveckling & Utbildning ................................................ 46
  4.3.1 Bemanningsföretaget ................................................................. 47
  4.3.2 Klientföretaget ............................................................................. 47
  4.3.3 Uppföljning .................................................................................. 48
4.4 Karriär .............................................................................................. 49
  4.4.1 Långsiktiga fördelar .................................................................... 49
  4.4.2 Bemanningsföretaget ................................................................. 50
  4.4.3 Klientföretaget ............................................................................. 50

5. Analys ................................................................................................. 52
  5.1 Inhyrd personal ................................................................................. 52
  5.2 Den Triangulära Relationen ............................................................. 52
  5.3 Kompetensutveckling & Utbildning ................................................ 55
  5.4 Karriär .............................................................................................. 56

6. Bidrag ................................................................................................. 58
  6.1 Teoretisk bidrag ............................................................................... 58
  6.2 Praktiskt Bidrag ............................................................................... 59
  6.3 Förslag på vidare forskning ............................................................. 60

Källförteckning ....................................................................................... 61
Bilagor ..................................................................................................... 66
Figurteckning

Figur 1; Vår forskningsmodell ........................................................................................................ 13
Figur 2; Modell över triangulär relation mellan konsult, bemanningsföretag och klientföretag (Augustsson & Olofsdotter, 2008, s. 12) .......................................................................................27
Figur 3; Modell över karriärstillfredsställelse (Barnett & Bradley, 2007, s. 621) .........................33
Figur 4; Egen sammanfattande modell över den teoretiska referensramen (Augustsson & Olofsdotter, 2008, s. 12) ........................................................................................................35
Figur 5; Sammanställning av konsulternas företagsengagemang och tjänst.................................37
1. Inledning

1.1 Bakgrund


Den triangulära relationen skapar otydligheter om vilket av företagen som bär ansvar för den inhyrd personalens kompetensutveckling. Är det bemanningsföretaget som tillhandahåller utbildningar och förmåner som hjälper den inhyrda personalen att utvecklas? Eller är det klientföretaget som tillhandahåller internutbildningar och liknande förmåner som de ordinarie anställda får? Detta scenario och den triangulära relationen är intressant att studera, eftersom personal som blir inhyrd tenderar att bli mindre prioriterad. Får konsulterna tillräcklig utbildning och liknande förmåner som resterande personal inom företaget, och vem av cheferna bär det yttersta ansvaret för de inhyrda?

Det har skett en utveckling och förändring i användandet av inhyrd personal. Tidigare har konsulter anlitats för jobb där speciell utbildning inte behövts. Idag är inhyrd personal mer utbildad och erbjuds mer avancerade uppdrag. I och med högre kvalifikationer och mer krävande arbetsuppgifter måste inhyrd personal ha den kompetens som efterfrågas.

1.2 Problemdiskussion

Enligt Hevenstone (2008) anses konsulter som hyrs in till företag som indirekt anställda. När företag hyr in personal är målsättningen att försöka matcha kompetens hos arbetstagaren med den kompetens som behövs för jobbet. Missnöje uppstår när konsultens kvalifikationer inte är


ambivalent situation inom den triangulära relationen. Detta beror på att konsulterna tillbringar tid hos klientföretaget, men har kontrakt och anställning hos bemanningsföretaget.


Företag erbjuder sin ordinarie personal utbildning och färdighetsträning (Lautsch, 2002). Det är något som inhyrd personal inte får tillgång till. Den utveckling som sker av anställningsförhållanden och begränsade utvecklingsmöjligheter, leder till att inhyrd personal har minskade möjligheter och en lägre nivå på de jobb som de kan åta sig.

1.3 Syfte
Syftet med studien är att belysa kompetensutveckling för inhyrd personal och hur deras möjligheter påverkas av att de befinner sig i en triangulär relation med bemanningsföretag och klientföretag.
2. Metod

2.1 Forskningsansats


2.1.1 Hermeneutiskt angreppssätt
logiskt sätt hänga ihop. Utan någon tolkning eller strävan att förstå är det svårt att leva som människa (Sohlberg & Sohlberg, 2001). Hermeneutik handlar om lärandet och hur det får växa fram under forskningsprocessen. Forskare kan i sin tur gå tillbaka och göra ändringar när de har fått en ökad förståelse kring området. Detta har vi eftersträvat eftersom vi hela tiden lär oss mer under forskningsprocessen. Vi har använt oss av en pendlande metodologi där vi gått tillbaka och gjort ändringar under studiens gång.

2.1.2 Förförståelse


2.1.3 Socialkonstruktivism


2.1.4 Abduktion


2.1.5 Kvalitativ metod


2.2 Tillvägagångssätt

Figur 1. Vår forskningsmodell

Forskningsmodellen beskriver hur vi har gått tillväga i studien. Syftet som framkom av problemdiskussionen ligger till grund för varje del i studien. Dessutom samverkar delarna i studien för att syftet ska kunna besvaras. Det första steget vi tog var att välja en lämplig metod för utförandet av studien, vilket visas i den metodologiska utgångspunkten. Därefter började vi insamlingen till den teoretiska referensramen och detta med inriktning mot inhyrd personal, triangulär relation och kompetensutveckling. Insamlingen av teori var en grund för utformningen av intervjuguiden som användes till den empiriska datainsamlingen. Efter insamlingen av det empiriska materialet var bearbetning nödvändig, dels för att säkerställa att informationen var korrekt, dels för att strukturera materialet vilket underlättade för oss i det nästkommande steget. I analysen jämförde vi den teoretiska referensramen mot den empiriska insamlingen och analyserade dessa utifrån studiens aspekter och för att komma fram till en slutsdiskussion samt ett bidrag.

2.2.1 Metodologisk utgångspunkt

Vi har använt oss av fallstudier för att få svar på syftet. Fallstudier anses vara en lämplig metod eftersom vi ställer frågor som “hur” och “varför” (Yin, 2007). Dessutom är fallstudier heltäckande

Målet med vår fallstudieanalyser var att utveckla en djupare förståelse av problematiken och komplexiteten med inhyrd personal och deras kompetensutveckling i den triangulära relationen. En fördel med fallstudien som Yin (2007) visar på är att vi kunde använda oss av flera informationskällor som underlag eftersom strategin för studien hade möjlighet att hantera flera empiriska material. I och med användandet av en fallstudie kunde vi belysa och undersöka faktorer och komplexitet som krävdes för att få svar på studiens syfte.

2.2.2 Teoretisk referensram

pressenteras de olika teman vi använt oss av genom hela studien, inhyrd personal, triangulär relation, kompetensutveckling och utbildning samt karriär. Dessa teman framkom genom den insamlade litteraturen med en baktanke om att de var lämpliga för att besvara studiens syfte.

2.2.2.1 Primär och sekundär data


2.2.2.2 Litteraturinsamling
För att bredda vår förståelse och kunskap inom området inhyrd personal har vi till stor del använt oss av vetenskapliga artiklar men också böcker. Vi har även i inlärningsprocessen tagit hjälp av diverse studentarbeten som handlade om det aktuella området för att öka vår kunskap och förståelse. Detta genom uppsatsportalen DIVA. Vi har från starten av processen fått ändra kombination på sök- och nyckelord för att få ett bredare perspektiv. Vid sökning av vetenskapliga artiklar har vi använt oss av Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, Emerald och Academic Search Elite. När vi sökt i dessa sökmotorer har vi använt oss av sökord som är kopplade till outsourcing, triangulära relationer, inhyrning av personal, bemanningsföretag och kompetensutveckling i olika former och kombinationer. För att sedan begränsa resultaten och få fram det mest relevanta, avgränsade vi sökningen till “business, managament and accounting” på Scopus.

2.2.2.3 Textböcker
Vi har använt oss av textböcker för att få en djupare förståelse av metodvalen som ligger till grund för studien. Vi har även studerat olika böcker för att skapa oss en djupare förståelse kring vårt
forskningsområde. En del böcker har även använts till att samla in material om kompetensutveckling till teorikapitlet.

Textböckerna har vi sökt fram genom bibliotek på Högskolan i Gävle där vi använt oss av sökmotorn “Higgins” för att få tag på böcker med mest relevans för arbetet. För metoddelen och de böcker vi använt oss av för våra olika metodval har vi använt oss av sökord som metod, hermeneutik, socialkonstruktivism och kvalitativ. För den mer ämnesbaserade litteraturen har vi istället använt sökord som kompetensutveckling, inhyrd personal och utbildning. Utöver dessa sökmetoder har vi studerat litteraturförteckningar på tidigare skrivna verk, vilket resulterat i att vi erhållit relevanta textböcker både till ämnesbildningen, men även till metodvalen.

2.2.2.4 Vetenskapliga artiklar

2.2.2.5 Källkritik

För att erhålla relevant material till studien har vi utgått från nyare artiklar i den mån det varit möjligt. Detta för att dels bygga vidare på redan tidigare forskning som gjorts inom området, dels
Ludvig Carlsson
Martin Gustafsson

17

för att det material vi samlat in ska vara aktuellt. Materialets tillförlitlighet har stärkts i och med detta eftersom problemen som tas upp var relevant för tillfället. De viktigaste aspekterna och det mest relevanta materialet för vår studie har vi försökt knyta an till flera olika forskare som beskriver samma sak. Tillförlitligheten blir högre än om vi endast skulle använt oss av en källa som påtalar den specifika situationen. Själva metoddelen i de olika artiklar vi använt oss av har granskats för att kunna konstatera att forskaren byggt sin studie på lämpliga metoder för att uppnå syftet.

2.2.3 Intervjuguide


I studien har respondenterna hållits anonyma för att vi skulle få så ärliga och tillförlitliga svar som möjligt. Detta har även gjort att vi kunnat minska antalet generella frågor som Bryman och Bell
Ludvig Carlsson
Martin Gustafsson

(2011) tar upp som en viktig del att beakta vid sammanställningen av de beskrivningar och uttryck respondenterna använt sig av. För att göra läsningen mer intressant har vi valt att offentliggöra inom vilken bransch och företag respondenterna är verksam inom.


2.2.4 Empirisk datainsamling


2.2.4.1 Urval

Vi valde att intervjua personer som var uthyrda till olika klientföretag och från olika bemanningsföretag för att göra studien mer intressant. Om vi hade intervjuat personer från samma bemanningsföretag och som var uthyrda till samma klientföretag hade det genererat mer snarlika svar. Vi skulle fått en studie som inte visade på några större skillnader mellan olika typer av inhyrd personal. Detta leder oss in på ytterligare ett val vi gjorde. Att intervjua konsulter som hade olika krav på expertis i deras arbetssituation för att visa på skillnaderna när det gäller kompetensutveckling för olika arbeten.

2.2.4.2 Intervjuer
Dessa kriterier var delar som vi följt i intervjuerna. Konsulterna som intervjuades fick samma frågor förutom konsultchefen som hade en annan position. Tiden vi har avsatt för intervjuerna har däremot varit samma för samtliga respondenter. Följdfrågorna har skiljt sig en del mellan de olika respondenterna, mest för att på ett så smidigt sätt som möjligt styra så att vi fick in information och material för att besvara vårt syfte. För att öka relevansen och tillförlitligheten av studien har vi sökt efter respondenter som arbetat som inhyrd personal men använd oss av kriteriet att de skulle ha det som heltidsjobb eftersom det är väldigt vanligt att inhyrd personal ofta har det som en bisyssla. Vi har samtidigt haft kriteriet att intervjupersonerna inte ska ha arbetat eller arbetat åt samma klientföretag. Detta för att få en bredare syn på hur utbildningen och kompetensutvecklingen skiljer sig mellan olika klientföretag.

2.2.4.3 Empirisk bearbetning


Transkribering av materialet är tidskrävande eftersom allt som respondenterna sagt ska behandlas och tolkas. Process underlättas om den görs direkt efter intervjun (Bryman & Bell, 2011). Vi utförde transkriberingen av samtliga intervjuerna direkt efter att intervjuerna var avklarade för att se till att vi inte missat viktiga aspekter som var värdefulla för studien. Transkriberingen fick ta den tid som behövdes eftersom vi ville se till att intervjuupersonernas beskrivningar och tolkningar blir representativa i studien.
När vi gjorde intervjuerna använde vi oss av olika teman för att lättare besvara studiens syfte. De teman vi använt är uppyggda utifrån studiens syfte men även i likhet med det teoretiska kapitlets avsnitt. Dessa teman var;

- Inhyrd personal
- Triangulär relation
- Kompetensutveckling och utbildning
- Karriär

När vi tolkade och bearbetade det empiriska materialet, följde vi dessa teman för att sammanställa hur respondenterna uttryckt sig inom de olika frågorna. Vi sorterade ut de frågor som behandlade de olika temana från teorikapitlet och gjorde en analys av respondenternas svar. Analysen genomfördes genom att de olika intervjufrågorna som ställts till respondenterna delades in under de förvalda teman som även finns med i teorikapitlet. När vi hade sorterat upp vilka frågor som besvarade studiens teman, analyserade vi de transkriberade svaren var för sig. Detta ledde till att vi fick en bra överblick över hur respondenterna svarat på varje fråga och kunde utifrån denna översikt sedan sammanställa det teoretiska och empiriska materialet till en analys.

2.2.5 Analys


Ely et al. (1993) beskriver att det finns flera olika arbetssätt på vid utformning av analysavsnittet och att det är forskaren själv som avgör vilken metod som passar bäst för den specifika studien. För att göra analysen tydlig valde vi att använda oss av samma teman som i den teoretiska referensramen och presentationen av vår empiri. När vi utformade analysavsnittet använde vi oss av

2.2.6 Kvalitetskriterier


Överförbarhet är också ett kriterium inom en kvalitativ studie som har fokus på en djupare kunskap kring området som undersöks. Det väsentliga är kontexten som kommer från en mindre grupp individer beskriver Bryman och Bell (2011). Forskaren bör visa på detaljerna som skapar ett djup,
vilket i sin tur leder till att läsarna kan bestämma om resultatet av studien är överförbar till andra miljöer. I studien har en empiriundersökning använts i form av personliga intvjuer. Detta för att ha möjligheten att identifiera detaljer och kontext om den triangulära relationen och den inhyrda personalens kompetensutveckling. Tillförlitlighet ska på så vis öka och visa på att bidraget kan överföras till andra miljöer.


3. Teoretisk referensram

3.1 Inhyrd personal


3.1.1 Varför företag väljer att hyra in personal


3.1.2 Flexibilitet


3.2 Den triangulära relationen

bemanningsföretaget. Ledning och styrning, som samordning och övervakning, ligger i sin tur hos klientföretaget.


3.2.1 Inhyrd personal


3.2.2 Anställningsförhållande

eftersom de går under ett transaktionskontrakt (Kraimer et al., 2005). Konsulterna kan lättare bli uppsagda hos klientföretaget, de har kortare uppsägningstid och sämre lön (Nienhüser & Matiaske, 2006).


3.2.3 Inhyrd personal mot ordinarie personal


3.3 Kompetensutveckling & utbildning


Koene och Riemsdijk (2005) fann i sin studie att inhyrd personal var i behov av särskild uppmärksamhet både inom utbildning och socialisering. Här beskrivs att konsulterna anser att det är viktigt att få möjligheten att steget i utvecklingen och möjlighet till ett nytt jobb. Utbildning och dess utfall är relaterad till de uppfattningar som inhyrd personal får utifrån behandlingen från klientföretaget, vilket sedan blir direkt kopplat till deras engagemang (Mitlacher, 2008). När inhyrd personal...
personal uppfattar utbildningen som en förmån som främjar deras kompetens kommer det resultera i ett större engagemang och lojalitet mot klientföretaget (Chambel & Sobral, 2011).


Utbildningen är relaterad till tillfälliga uppfattningar som inhyrd personal får utifrån hur de behandlas av organisationen eller klientföretaget. Dessa uppfattningar är sedan kopplade till personalens åtagande och engagemang hos företaget (Mitlacher, 2008).


Utbildning är en rutinmässigt viktig del för mänskliga resurser som ger de anställda möjlighet att utveckla sin kompetens och förbättra sina jobbrelaterade beteenden (Finegold, Levenson & Van Buren, 2005). Finegold et al. (2005) tar även upp att det är viktigt för klientföretaget att införa ett kompetensutvecklande system för att successivt höja inhyrd personals engagemang och samtidigt öka arbetsförmågan på de jobbrelaterade arbetsuppgifterna.

När klientföretaget förser inhyrd personal med utbildning beskriver Finegold et al. (2005) att det är möjligt att utveckla en värdekedja. Genom investeringen som klientföretaget bidrar med skapar inhyrd personal ett godkännande mot organisationens mål och värderingar som höjer prestationen för det gemensamt utförda arbetet.

Chambel och Sobral (2011) påpekar samtidigt att det kan finnas en risk att klientföretaget lägger ner för mycket utbildningstid på inhyrd personal i början av anställningen. Detta kan påverka de
anställda negativt genom att de får för mycket att ta in på en gång. För att undvika situationen kan klientföretag använda sig av en mer kontinuerlig upplärning, där inhyrd personal får utbildning när de erhåller mer komplicerade arbetsuppgifter. Rubery et al. (2002) menar att den här utbildningen samtidigt kan bli mer specifikt inriktad mot vissa arbetsuppgifter och med mer långsiktiga mål.

När klientföretag ger mycket utbildningstimmar till inhyrd personal kan konsulternas förväntningar på att bli en del i företaget öka men även deras förväntningar om att få ett kontrakt direkt hos klientföretaget (Chambel & Sobral, 2011).

3.4 Karriär


3.5 Sammanfattning av teoretisk referensram

Det visade sig att det i många fall uppkommit svårigheter med vem som bör ansvara för utbildning av inhyrd personal. Själva hanteringen av inhyrd personal visade sig vara en utmaning för klientföretagen enligt Mitlacher (2008) och det är intressant att belysa hur hanteringen av personal skiljer sig åt hos olika klientföretag.

Tidigare studier tyder på att utbildningsmöjligheter och kompetensutvecklingen för inhyrd personal var väldigt begränsad (Lautsch, 2002). Utbildning erbjuds av företagen för de uppgifter som ska utföras, medan det inte läggs någon större vikt på inhyrd personals vidare kompetensutveckling som främjar deras framtida karriär. Teorin visar på bland annat skillnader mellan inhyrd och ordinarie
personal i utbildning, förmåner och lön (Nienhüser & Matiaske, 2006). Detta är intressant och vi tar därför med oss detta ut på fältet för att belysa om dessa skillnader verkligen existerar. Likaså diskuterar vi vidare om relationen påverkar kompetensutveckling. Är det bättre eller sämre förutsättningar för inhyrd personal i en triangulär relation?

De teman som vi tar med oss ut på fältet är de som vi anser är mest väsentliga:

- Inhyrd personal
- Triangulära relationen mellan konsulten, klientföretag samt bemanningsföretag och dess påverkan på konsulften.
- Konsultens kompetensutveckling och utbildning.
- Konsultens karriär.

Modellen visar på den struktur som har använts i empirikapitlet och innehåller de teman som använts genomgående i studiens empirikapitel. Det börjar inom den triangulära relationen med en beskrivning av konsulternas roll, vilka vi har haft som underlag för studiens empirier. Efter det kommer konsulternas syn på bemanningsföretaget och klientföretaget presenteras och sedan går in i hur den triangulära relationen påverkar konsulter och deras arbetssituation. En jämförelse mellan ordinarie och inhyrd personal var aktuell för att visa på skillnader som uppkom ur relationen. Detta leder sedan in i en diskussion om vilken påverkan den triangulära relationen har på konsulter och deras möjlighet till utbildning och kompetensutveckling och till sist, deras karriär.
4. Empiri

4.1 Inhyrd personal

4.1.1 Bransch & företag

4.1.2 Tidigare utbildning


4.1.3 Konsulternas företagssituation och erfarenhet


4.1.4 Bemanningsföretaget

De flesta tillfrågade konsulterna hade både positiva och negativa åsikter som hade koppling till att arbeta som inhyrd personal. Det som framkom var att konsulterna ansåg att det var bra att bemanningsföretagen hade ett så pass brett kontaktnät. ”Bemanningsföretagen har stora kontaktnät vilket är positivt när man är ung och lättare kan knyta kontakter i området man befinner sig inom” -citat från konsult 7 (personlig kommunikation, 16 april 2015). Konsult 2 beskrev att bemanningsföretagens breda kontakter gjorde det lätt och smidigt för konsulterna att komma i kontakt med företag som var i behov av personal. Konsult 5 och 6 beskrev en positiv aspekt med anställningsformen, att det var roligt och lärorikt att ha möjligheten att vara hos olika klientföretag. Konsult 5 uttryckte att detta möjliggjorde att arbetet fick större variation. Samtidigt kunde detta vara negativt om konsulternas trivdes bra hos ett visst klientföretag. En annan viktig aspekt som de tillfrågade konsulterna upplevde som positivt var att de underlättrade att bryta sig ur ett avtal eller
kontrakt hos ett klientföretag om något bättre alternativ skulle uppstå. Konsult 4 och 8 uttryckte att det enda som var positivt i anställningsförhållandet var att det juridiskt sätt var lättare att ta sig vidare eftersom det inte fanns någon direkt uppsägningstid. Ett citat från intervjun med konsult 4 var ”Jag hade bra förutsättningar juridiskt. Anställningsavtalet med bemanningsföretaget var på minst ett halvår, men jag hade bara 2 veckors uppsägning” (personlig kommunikation, 9 april 2015).

Det som generellt togs upp som negativt med att arbeta som inhyrd personal åt ett bemanningsföretag var att det alltid fanns en osäkerhet. Konsult 5 beskrev att klientföretaget hade makten när det gällde anställningstider och kontrakt som bemanningsföretaget fick rätta sig efter. Detta påverkade i slutänden konsulterna som riskerade att få mindre arbetstid. Konsulterna ansåg också att det var sämre anställningsförhållanden eftersom bland annat lönen ofta var lägre för ett likvärdigt utfört arbete.

4.1.5 Klientföretaget


4.2 Den triangulära relationen

I denna del beskriver konsulterna hur det har fungerat att jobba inom den triangulära relationen och vad den har för inverkan på deras arbetssituation, dels på kort sikt, dels på lång sikt. Relationen innebär att konsulterna har dubbla chefer att svara upp till. Konsulter representerar bemanningsföretaget hos klientföretaget och det är där konsulterna utför arbetet. Det är inga

Inom den triangulära relationen visar majoriteten av konsulterna på att det uppstå otydligheter och en osäkerhet kring vilken av cheferna som konsulten ska vända sig till, när frågor eller problem uppkommer. "Det kan bli problematiskt ibland, speciellt om man är ny så är det svårt att veta vem man ska vända sig till” menar konsult 7 (Personlig kommunikation, 16 april, 2015). Konsult 1 berättar om egna erfarenheter där dennes arbete på ICA lagret under helger kunde ske utan att någon av cheferna fanns tillgängliga på arbetsplatsen. "Det var även oklart överlag vem man skulle vända sig till på arbetet” menar konsult 1 (Personlig kommunikation, 31 mars, 2015). Konsult 3 upplever inte samma problematik vilket är intressant eftersom konsult 1 och 3 hade liknande jobb men på olika klientföretag.


De få fördelarna som konsulterna såg med arbetsförhållandet är att möjligheten är dubbelt så stor att få en bra relation med någon av cheferna, men risken finns att missförstånd och dubbla budskap uppstår menar konsult 4. En annan positiv aspekt som konsult 6 tar upp är att konsulter träffar mycket folk och företag vilket leder till skapandet av ett bredare kontaktnät. Överlag är konsulterna överens om att denna anställningsform inte är mer attraktiv än ett vanligt anställningsförhållande. Majoriteten av konsulterna hade hellre varit anställda av klientföretaget direkt, istället för att ha bemanningsföretaget som en mellanhand. ”Det har fungerat bra i min situation men jag hade hellre varit anställd av ICA direkt” säger konsult 1 (Personlig kommunikation, 31 mars, 2015).

I en så komplex situation som den triangulära relationen är kommunikationen mellan parterna viktig. Majoriteten av konsulterna ansåg att de hade bra kommunikation med bemannings- och klientföretaget. Likaså när det kommer till kommunikationen mellan bemannings- och klientföretaget ansåg konsulterna att det var bra överlag.

4.2.1 Fördelar och nackdelar

En faktor som majoriteten av konsulterna ansåg var en nackdel med anställningsförhållandet var osäkerheten som alltid fanns där. ”Osäkerheten var en stor nackdel, då man kunde få besked på
morgonen att man skulle jobba någon annanstans” menade konsult 2 (Personlig kommunikation, 1 april, 2015). Konsult 3 ansåg att en viss osäkerhet alltid låg över en, osäkerheten att kunna bli av med jobbet hos klienten när som helst.


Det fanns en del positiva aspekter med anställningsförhållandet, dels att det var lättare att komma i kontakt med arbete eftersom bemanningsföretagen har kontakter menar konsult 2, dels att det ger erfarenhet av att arbeta hos olika klienter. Detta instämmer också konsultchefen med angående hyrläkarnas situation som konsulter. Hyrläkarna har bättre lönevillkor än om dessa hade varit anställda av landstinget och de kan påverka sina arbetstider på ett bättre sätt. De kan också ställa mer krav beskriver konsultchefen. Konsult 6 och 7 tycker att det är lättare att skaffa sig egna kontakter och ett större kontaktnät som inhysd personal. ”Det kan även vara bra eftersom det bidrar till fler arbetsmöjligheter eftersom de annars kanske inte hade valt att anställa några om klientföretaget hade behövt anställa direkt till företaget” enligt konsult 9 (Personlig kommunikation, 22 april, 2015).

4.2.2 Bemanningsföretaget i relationen


4.2.3 Klientföretaget i relationen


Hos konsulterna 5 och 8 var stödet bra, de fick bra support från de företag som de utförde arbetet hos. Konsult 8 berättar att "vi hade stöd dels från den ordinarie personalen, dels från de expertisgrupper som fanns på klientföretaget. Dessa kunde man vända sig till med frågor om specifika ärenden eller mer generella frågor" (Personlig kommunikation, 16 april, 2015). Konsult 9 upplevde också att det var lätt att ta kontakt med arbetsledare och teamleaders för att få hjälp med att lösa problem. De problem som inte gick att lösa direkt skickades vidare till högre chefer hos klientföretaget.

Hos både konsult 1 och 3 var relationen mindre bra till klienten. De fick inte så bra stöd och kommunikationen fungerade inte. "*Det var inte bara jag som tyckte det, utan det var många runt omkring på arbetsplatsen som tyckte likadant*" beskriver konsult 1 (Personlig kommunikation, 31 mars, 2015). Chefen för klientföretaget sågs på golvet en gång under hela arbetstiden vilket konsult 1 anser inte är bra. Detta är intressant eftersom både konsult 1 och 3 hade samma typ av jobb inom samma bransch men på olika företag.


### 4.2.4 Inhyrd personal jämfört med ordinarie personal

personalen är att inhysrd personal fick mindre avancerade och mer slitsamma arbetsuppgifter medan de ordinarie hade ansvarpositioner.

Andra konsulter visade att de hade större möjlighet till andra typer av jobb och på andra nivåer i hierarkin, exempelvis konsult 9 som efter 3 månader fick samma arbetsuppgifter som de fast anställda. Konsult 9 beskrev att "det märktes att man utförde sitt arbete bra eftersom ens arbetsuppgifter blev mer avancerade och roliga" (Personlig kommunikation, 22 april, 2015). Konsult 8 såg heller inte någon större skillnad i arbetsuppgifter på sin arbetsplats, det ända var att konsulterna ansågs vara en egen arbetsgrupp och att det var oklart vem som hade ansvaret för dessa.

Det är inte bara i arbetsuppgifter det uppstår skillnader mellan personalen i den triangulära relationen utan även när det gäller förmåner och lön. Lön är den del som de flesta konsulter tar upp som skiljde sig och konsulterna hade ofta en lägre lön än ordinarie anställda. Konsulterna är anställda av bemanningsföretaget och det är därifrån de erhåller sin lön menar konsult 7. "Jag får en sämre lön för samma utförda arbete och i vissa fall är arbetet utfört av den inhysrd personalen till och med bättre än den ordinarie personalens arbete" beskrev konsult 8 (Personlig kommunikation, 16 april, 2015). Konsult 9 och de andra inhysra på flygplatsen blev ofta tillfrågad om övertidsarbete, vilket berodde på att konsulterna kunde utföra samma arbete men till en lägre lön som var bra för klienten. Konsult 2 berättar också att bemanningsföretaget som betalade deras lön, dels gav dem mindre i lön än vad den ordinarie personalen hade, dels att de tog en del av konsulternas övertidsersättning. "Det var väldigt irriterat när vi märkte att bemanningsföretaget tog pengar från vår lön" (Personlig kommunikation, 1 april, 2015)

Garantilön är en förmån som erbjuds av bemanningsföretaget till de flesta av konsulterna, till exempel konsult 4, 5 och 7. Detta betyder att om konsulterna inte har jobb hos klienten är de fortfarande garanterad en viss lön. Till exempel hade konsult 5 en garantilön på 133 timmar i månaden, vilket innebär att om de arbetade timmarna understiger 133 timmar erhåller konsulterna garantilönen ändå. Det visade sig att konsulterna och ordinarie personal erhöll olika förmåner av klienten. Vissa hade liknande förmåner och villkor som ordinarie anställda, exempelvis konsult 6. Andra konsulter fick inte några förmåner alls utöver de som var lagstadgade. På konsult 8 arbetsplats hade de ordinarie anställda friskvårdstillägg, schemalagd friskvård samt att de statligt anställda har utökad semester. En annan aspekt är kontrakten som inhysrd personal går under, vilket ofta är av kortare slag eller av typen visstidsanställning. Konsulternas kontrakt, bland andra konsult
4 och 8 var alltifrån 6 veckor till 6 månader i taget. Klientföretagen ger ofta inte längre perioder eftersom denna typ av anställning inte är särskilt långvarig, både från arbetsgivaren men också från arbetstagarens sida. "Klienten drar sig då för att lägga ner tid och energi på grund av detta" menar konsult 4 (Personlig kommunikation, 9 april, 2015). Konsult 6 hade däremot samma anställning som de ordinarie, "det var få som fick det, de flesta konsulterna fick 6 månaders kontrakt som sedan fick förlängas" (Personlig kommunikation, 9 april, 2015). 


4.3 Kompetensutveckling & utbildning


varken Medlink Nordic AB eller klienterna, ”De är så pass högutbildade och de har sin formella läkarlicens. Ibladd kan det däremot förekomma viss utbildning för att uppdatera hyrläkarna inom vissa områden” beskriver konsultchefen (Personlig kommunikation, 12 maj, 2015).

4.3.1 Bemanningsföretaget


4.3.2 Klientföretaget

Generellt var kompetensutvecklingen och utbildningen som klientföretagen tillhandahöll baserad på de uppgifter konsulterna skulle utföra. Flera av konsulterna påpekade att deras utbildning de fått mer var som en uppläring för tjänsten och ingenting som höjde individens kompetens. Konsult 1 poängterade även att uppläringen som tillhandahölls ibland kunde bli för lång men att den var obligatorisk för att få arbeta hos klientföretaget. Konsult 7 var tydlig med att uppläringen hade varit bra upplagd och att klientföretaget hade avsatt tid för utbildning inom de nya arbetsuppgifter som uppkommit, av att gå från studentkontrakt till heltidskontrakt. Konsulterna poängterar att ”utbildningen var begränsad och inte relaterad till kompetensutveckling utan mer anpassad för arbetet som skulle utföras hos klientföretaget” (personlig kommunikation, 16 april, 2015).

Konsult 9 beskrev att klientföretagets erfarenhet från att ha inhyrd personal var betydande för rutinen på utbildningen för konsulterna. I konsult 9 fall fungerade uppläringen bra eftersom klientföretaget hade en lång relation till bemanningsföretaget. Samtidigt fick konsulterna internutbildning eftersom säkerheten var omfattande på klientföretagets arbetsplats. Varje ny
arbetsuppgift som konsultern skulle utföra krävde en internutbildning samt ett slutprov för att säkerställa att kompetensen var tillräcklig för uppgiften. Konsult 5 hade fått delta i samma utbildning som de fast anställda hos klientföretaget, det handlande om kortare utbildningar som var riktad mot ekonomiavdelningen där konsulterna utförde sitt arbete. Konsulterna var tydlig med att utbildningen var riktad mot klientföretagets rutiner för ekonomiavdelningen och ingenting som var direkt anpassat för individens kompetensutveckling.

Hyrläkarna som beskrivits tidigare får inte någon speciell vidareutbildning. Det kan förekomma att läkarna behöver viss uppdatering kring vissa expertisområden och detta tillhandahålls av kunderna beskriver konsultchefen. "Vidareutbildning är aldrig fel, om kunden gillar en läkare brukar de uppmuntra till kurser och sådant" (Personlig kommunikation, 12 maj, 2015).

4.3.3 Uppföljning

Ett tydligt samband var att de konsulter som hade kontinuerlig uppföljning från bemanningsföretaget uppfattade uppföljningen som mest positiv. Konsult 1 och 6 hade bra kontakt och uppföljning från både bemanningsföretaget och klientföretaget. De uttryckte att uppföljningen var bra för sin vidareutveckling eftersom de blev sedda från båda parterna i den triangulära relationen.

4.4 Karriär

Konsulternas karriär har varit en viktig del för oss att belysa eftersom det är starkt relaterat till utbildning och den kompetensutveckling inhyrd personal erhåller. Många av de tillfrågade konsulterna har uttryckt att det fanns karriärmöjligheter som konsult men att de ofta är begränsade. Här har vi märkt att det skiljer sig mycket utifrån vilka möjligheter man får beroende på arbetsuppgifternas svårighet. En annan viktig anledning till karriärmöjligheter beror på vilket klientföretag konsulterna är placerad vid, även från vilket bemanningsföretag som konsulter har sin anställning hos påverkar.

4.4.1 Långsiktiga fördelar

Ungefär hälften av de tillfrågade konsulterna tyckte att de inte hade några karriärfördelar på lång sikt från att ha arbetat genom ett bemanningsföretag. Konsulterna 2, 3 och 8 hade tydliga åsikter om att anställningsformen inte bidragit till några fördelar och menade att de troligtvis hade lärt sig mer om de varit kontrakterade direkt av klientföretaget. Konsult 3 uttryckte följande, ”de som var fast anställda fick mer möjligheter och jag tror att jag hade lärt mig mer om jag varit direkt anställd av klientföretaget” (personlig kommunikation, 1 april, 2015). De andra konsulterna var mer positiva till anställningsformen. Konsult 5 uttrycker att anställningsformen haft fördelar eftersom denne har fått möjligheten att vara hos flera olika klientföretag. ”Variationen har bidragit med en bredare erfarenhet eftersom man alltid lär sig någonting nytt när man är hos ett annat klientföretag, jämfört med en fast anställning på en och samma arbetsplats” citat från konsult 5 (personlig kommunikation, 13 april, 2015). Konsult 6 hade också en positiv syn på anställningsformen och belyste utvecklingen utifrån varierade arbetsuppgifter samtidigt som bemanningsföretaget erbjuder utbildning och kurser. Konsult 7 hade uppfattningen att anställningsformen kunde vara både positiv och negativ. Det var negativt utifrån att det aldrig fanns någon trygghet, men det kunde vara positivt i början av sin karriär för att komma ut i arbetslivet och prova på olika typer av arbeten.
4.4.2 Bemanningsföretaget
Karriärmöjligheterna inom bemanningsföretagen varierade utifrån vilket konsulten var anställd hos. Här syntes ett tydligt samband där många av de tillfrågade konsulterna uttryckte att det fanns möjligheter, men att dessa var begränsade till att endast kunna bli teamleader eller arbetsledare hos klientföretaget. Konsult 1 påpekade även att det fanns möjlighet att få en tjänst på kontoret hos bemanningsföretaget genom att arbeta sig upp från golvet hos klientföretaget. Både konsult 5 och 7 arbetade åt samma bemanningsföretag och var även högre utbildade än de övriga konsulterna. De ansåg att bemanningsföretaget kunde vara till hjälp för deras karriärutveckling. Även konsult 6 som jobbade med mer avancerade arbetsuppgifter ute hos klientföretaget ansåg att det fanns karriärmöjligheter inom det bemanningsföretag denne var anställd av. En anledning till det var att konsulterna erhöll utbildningar som ledde till nya certifieringar samtidigt som denne fick anpassade utbildningar utifrån de behov som fanns.

4.4.3 Klientföretaget
Konsulternas åsikter om karriärmöjligheter som fanns hos klientföretaget var även här blandade och skiljde sig åt utifrån vilket klientföretag konsulten var placerad. En gemensam åsikt från de flesta konsulterna var att det kunde finnas större karriärmöjligheter vid en direkt anställning hos klientföretaget. Det kan leda till svårare och mer betydelsefulla arbetsuppgifter. Konsult 8 uttryckte sig tydligt med att "det fanns större karriärmöjligheter hos klientföretaget eftersom det är där konsulten utför sitt arbete samtidigt som utbildningen även erhållits där" (personlig kommunikation, 16 april, 2015). Det fanns även en tendens från konsulterna 1, 6, 7 och 9 att de inte var intresserade av en karriär hos det klientföretaget de var placerade hos. Konsulterna 1 och 9 ansåg att de inte ville binda upp sig med klientföretaget eftersom de hade ambitioner om att istället börja studera och utifrån det skapa karriärer. Konsulterna 6 och 7 var istället inne på att klientföretaget de jobbade hos inte var tillräckligt specialiserade på de arbetsuppgifter de ville bygga sin karriär vidare inom. För hyrläkarnas del är möjligheten till karriär hos klientföretaget stor, de är hos klienten eftersom att det råder brist på läkare. Klienterna vill ofta få hyrläkarna att övergå till fast tjänst hos dem men det är inte alltid läkarna vill det beskrev konsultchefen. Däremot tror konsultchefen att det kan bli svårt för hyrläkarna att klättra i karriärstegen hos klienten och bli chef, eftersom klienterna brukar lyfta upp de som har varit där ett tag och som har förkunskaper om rutiner och personal på avdelningarna. "Det kanske inte är optimalt att vara konsult om man vill klättra, då kanske man ska vara anställd direkt hos landstinget. Men det är absolut ingen nackdel..."
att ha jobbat som konsult innan då man får erfarenhet av det” menar konsultchefen (Personlig kommunikation, 12 maj, 2015).
5. Analys

5.1 Inhyrd personal


5.2 Den triangulära relationen


I relationen uppstår frågor och problem om vilket av företagen som bär det yttersta ansvaret för den inhyrda personalen (Davidov, 2004). Relationen är mer komplicerad än en vanlig anställning vilket medför oklarheter mellan parterna som vi kan se utifrån de konsulter vi har intervjuat. I relationen brister bland annat stödet från både klienten och bemanningsföretaget till konsulten vilket resulterar i att det är oklart vem av företagen som konsulterna ska vända sig till vid exempelvis problem, enligt konsult 7. Detta kan skapa problem, speciellt om konsulten är ny på jobbet och har frågor angående sitt arbete. Stödet från företagen är en viktig aspekt i relationen mellan företagen och konsulterna.

Företagen som hyr in personal gör det för att till exempel kunna ha en flexibel arbetsstyrka vid eventuella kriser (Matusik & Hill, 1998) eller för att få tillgång till specialiserade kunskaper som


arbete åt företaget och bör blir behandlade någorlunda lika anser vi. Blir det för stora klyftor mellan ordinarie och inhyrd personal att det är fler nackdelar än fördelar, blir det svårt att övertyga till att arbeta inom en triangulär relation.

5.3 Kompetensutveckling & utbildning


Storrie (2002) beskrev att den genomsnittliga konsulten ofta var yngre och i början av sin karriär vilket ofta medförde lägre löner och sämre förmåner. Detta är någonting vi har kunnat relatera till vår empiri eftersom de flesta konsulter vi fick tag på för att göra intervjuer med var i början av sin karriär och flera uttryckte att lönerna och förmånerna var sämre. Konsult 7 förklarade att anställningsformen genom ett bemanningsföretag kunde vara positivt i början av karriären. Detta för att det möjliggjorde att yngre människor lättare kunde komma ut i arbete och samtidigt prova på olika typer av anställningar. De flesta konsulter var enade om att lönen och andra typer av förmåner var sämre än vad ordinarie anställda direkt av klientföretagen hade.

Ludvig Carlsson
Martin Gustafsson


Genom vår teoretiska referensram fick vi fram att konsulterna ofta hade ett behov av särskild uppmärksamhet och att det var viktigt för konsulterna att ha möjlighet att klättra i sin individuella utveckling (Koene och Riemsdijk, 2005). Detta kunde vi se vissa likheter med i vår empiri där flera av de tillfrågade konsulterna inte var intresserade av längre kontrakt hos klientföretagen. Konsulterna 6 och 7 ansåg inte att klientföretaget var tillräckligt specialiserat inom deras område för att de skulle ha möjlighet att vidareutveckla sig individuellt.

Konsult 9 belyste att upplärningen och utbildningen för de arbetsuppgifter som skulle utföras varit bra. En anledning till detta var enligt konsult 9 den långa relationen som klientföretaget hade till bemanningsföretaget, vilket bidragit till erfarenhet och ansågs som betydande för rutinen i utbildningen för konsulterna. Finegold et al. (2005) menade att när de ansåg att den rutinmässiga delen i utbildningen var viktig för möjligheten att utveckla konsulternas jobbrelaterade beteende och kompetens. Forskarna menade även att det var viktigt för klientföretagen att successivt höja konsulternas engagemang och arbetsförmåga genom kompetensutvecklande system. Här såg vi också en parallell till den beskrivning konsult 9 gjorde över sin utbildning där varje ny arbetsuppgift krävde en internutbildning och ett slutprov som successivt bekräftade att kompetensen var tillräcklig.


5.4 Karriär

Inhyrd personal kännetecknas ofta med att arbeta som konsult under kortare perioder i början av sin karriär (Kalleberg, 2000). Kluytmans och Ott (1999) beskrev att konsulternas motivation ofta
överensstämmer med möjligheten att få ett nytt avtal eller att bli anställd direkt av klientföretaget. Konsulterna 1 och 9 använde sig mer av möjligheten att vara anställd med ett kontrakt via bemanningsföretaget för att senare lättare kunna bryta sig ur anställningen eftersom de var inställda på att börja studera.

Flera av de tillfrågade konsulterna inom vår empiri ansåg också att det fanns större karriärmöjligheter vid en direkt anställning hos klientföretaget än att ha sitt anställningsavtal genom ett bemanningsföretag. Samtidigt var det tydligt utifrån intervjuerna att det varierade bland konsulternas karriärmöjligheter. Detta berodde på vilket bemanningsföretag som konsulternome kontrakterat av men även vilket klientföretag de var placerade hos. Flertalet konsulter hade åsikten att de inte hade några karriärfördelar på lång sikt genom sitt anställningsavtal med bemanningsföretaget. Konsult 5 var positivt inställd till anställningsformen eftersom det bidragit med möjligheten att få vara hos flera olika klientföretag vilket ökat arbetslivserfarenheten.

6. Bidrag

Studien har till största del bekräftat den tidigare forskningen kring konsulternas sämre möjlighet till utbildning inom den triangulära relationen (Storrie, 2002; Lautsch, 2002; Mitlacher, 2008; Henson, 1996; Soltani & Wilkinson, 2009). Vi kan däremot se ett tydligt samband mellan den inhyrda personalens kompetensutveckling, expertisnivån på arbetet och att det skiljer sig mellan olika branscher. Den utveckling som skett genom nya anställningsförhållanden och inhyrning av personal som beskrivs i tidigare forskning (Houseman, 2000), kan bekräftas av studiens bidrag.

6.1 Teoretisk bidrag


Vi kan bekräfta utifrån studien att inhyrd personal överlag är mer begränsad inom den triangulära relationen när det kommer till utbildning och kompetensutveckling, än om dessa hade varit anställda av klientföretaget. Purcell och Purcell (1998) beskrev att inhyrd personal som blev anställd av klientföretaget hade större möjlighet till ökad kompetens i och med att företaget erbjöd mer resurser och stöd till individuell utveckling.

I studien belyser vi konsulter från olika branscher, vilket vi inte har sett i den tidigare forskningen inom det aktuella området. Detta ledde till att vi fick en tydligare bild av konsulternas situation inom olika branscher och inte bara inom en specifik bransch. Det teoretiska bidraget med studien belyser inhyrd personal inom olika branscher och hur deras möjligheter för utbildning och kompetensutveckling påverkas. Tidigare forskning har riktat in sig på specifika branscher, vilket medfört att de inte belyst att det finns skillnader i möjligheten till utbildning beroende på arbetsuppgifter inhyrd personal innehar eller vilken bransch konsulter är verksam inom.

6.2 Praktiskt bidrag

Konsulterna i studien har arbeten som skiljer sig i expertisnivå. Vi har tagit med konsulter i studien som arbetar på lager. Dessa är exempel på tjänster där krav på expertisnivån är lägre. Hyrläkare som konsultchefen var ansvarig för är ett motsatt exempel där kravet på expertisnivån är betydligt högre. Detta bekräftar den utveckling som har skett av arbetsförhållandet inom den triangulära relationen. Företagen hyr idag in personal även för de mer komplicerade arbetsuppgifterna och inte bara för enklare former av arbeten som tidigare.

Ytterligare ett bidrag vi fått fram genom studien är att personal som har liknande arbetsuppgifter som ordinarie personal, istället erhåller utbildning som var relaterad till de arbetsuppgifter som skulle utföras. Dessa utbildningar sågs mer som en form av upplärning och inget som gynnar konsultens vidare kompetensutveckling.

6.3 Förslag på vidare forskning

Eftersom studien avgränsades för att kunna ge ett bidrag var det lämpligt att ge exempel på förslag till vidare forskning. Följande förslag har framkommit ur studien.

- Ett förslag till vidare forskning är att belysa kompetensutveckling i den triangulära relationen men inom ett större antal branscher. Detta för att kunna generalisera den inhyrda personalens möjligheter till kompetensutveckling i olika branscher.
- Ett annat förslag till vidare forskning skulle vara att göra en studie med ett större antal konsulter. I studien fann vi intressanta tendenser och samband mellan utbildnings- och expertisnivå på arbetet som ska utföras, vilket skulle vara intressant att studera ur ett större perspektiv.
- Ytterligare ett förslag till vidare forskning är att studera inhyrd personal som är specialister, exempelvis hyrläkare och hur deras kompetensutveckling inom bemanningsbranschen påverkas av deras utbildningsnivå och kompetens.
Källförteckning


**E-bok**


[https://books.google.se/books?id=r_ATi4W935cC&printsec=frontcover&dq=Just+a+Temp&hl=sv&sa=X&ei=ptT1VM7I4n4ywOo0YGYDA&ved=0CB8Q6AEwAA#v=onepage&q=Just%20a%20Temp&f=false](https://books.google.se/books?id=r_ATi4W935cC&printsec=frontcover&dq=Just+a+Temp&hl=sv&sa=X&ei=ptT1VM7I4n4ywOo0YGYDA&ved=0CB8Q6AEwAA#v=onepage&q=Just%20a%20Temp&f=false)


Hej!

Personerna som deltar i undersökningen är anonyma men vi ser gärna att vi får nämna inom vilken bransch och företag ni jobbar inom.

Tack för ditt deltagande i vår studie!

Med vänliga hälsningar,
Ludvig Carlsson & Martin Gustafsson
Intervjuguide

Grundläggande

Dagens datum och klockslag.

Samtycker du till att samtalet spelas in för noggrannare dokumentation?

Vad heter du och hur gammal är du?

- 1. Inom vilken bransch arbetar/arbetade du inom? Vilka företag är/var du anställd?
  a. Hur ser/såg din arbets situation ut? (heltid/deltid)
  b. Hur länge har du varit/ var du anställd hos ditt bemanningsföretag?
  c. Hur länge har du varit/ var du placerad hos klientföretaget?
  d. Vad har du för utbildning sen tidigare?
  e. Har/Hade du erfarenhet om yrket sen innan, hur lång erfarenhet har du?
  f. Hur stor koppling är/var det mellan din tidigare utbildning och dina arbetsuppgifter?
  g. Känner du att du fått/fick rätt och tillräcklig upplärning för dina arbetsuppgifter?
  h. Vilket företag har tillhandahållit/tillhandahöll med upplärning inför tjänsten?

BEMANNINGSFÖRETAGET

- 2. Hur upplever du att det är/var att arbeta åt ett bemanningsföretag?
  a. Vad förväntas/förväntades av dig i ditt arbete?
  b. Hur har kommunikationen med dig och ditt bemanningsföretag fungerat under arbetsperioden?

- 3. Vad får/fick du för stöd hos bemanningsföretaget? (vid problem etc.)
  a. Vad behöver/behövde du för slags resurser för att kunna utföra ditt arbete? Erhåller/erhöll du resurserna som behövdes? (utbildning etc.)

- 4. Vad erbjuds/erbjöds för utbildning för din kompetensutveckling av bemanningsföretaget?
  b. Har utbildningen bidragit med ett bredare yrkeskunnande eller lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter?
KLIENTFÖRETAGET
- 5. Hur upplever du att din relation till klientföretaget är?
  a. Vilken är din funktion i arbetet hos klientföretaget?
  b. Vad förväntas av dig i ditt arbete?
  c. Vad är positivt och negativt med att vara inhyrd till klientföretaget?

- 6. Vad behöver/behövde du för slags resurser för att kunna utföra ditt arbete? Erhåller/erhöll du de resurserna som behövdes? (utbildning etc.)
  a. Vad erbjuds för utbildning för din kompetensutveckling av klientföretaget?
  b. Har utbildningen bidragit med ett bredare yrkeskunnande eller lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter?

- 7. Vad får/fick du för stöd hos klientföretaget? Skiljer sig detta mot vad den ordinarie personalen får/fick? (vid problem etc.)

- 8. Upplever du att ni Erhåller/erhöll samma förmåner som de ordinarie anställda eller finns det skillnader mellan personalen? Vilka förmåner skiljde sig? (Exempelvis friskvård, övertidsjobb, övertidstillägg)

TRIANGULÄR RELATION
- 9. Hur upplever du att det är att arbeta som inhyrd till ett externt företag?
  a. Hur ser skillnaderna ut mellan att vara inhyrd till ett företag jämfört med att vara fast anställd?
  b. Behandlar ledningen den ordinarie och den inhyrda arbetsstyrkan lika, eller skiljer det sig?


- 11. Hur upplever du kommunikationen mellan bemanningsföretaget och klientföretaget?
  a. Vilka fördelar och nackdelar ser/såg du med att vara inhyrd jämfört med att vara fast anställd på ett företag?
  b. Hur ser/såg anställningsvillkoren ut för er jämfört med den ordinarie personalen?
  c. Har du ständig kontakt/uppföljning med bemanningsföretaget eller klientföretaget? Hur sker kontakten mellan dig och företagen?
d. Vilket av företagen har du mest kontakt med?

**Kompetensutveckling/utbildning och karriär**

- 12. Hur ser utbildningsmöjligheten ut för dig?
  a. Skiljer det sig mellan inhyrd personal och ordinarie personal? På vilket sätt skiljer det sig?

- 13. Känner du att denna typ av anställning gagnar dig långsiktigt?
  a. Känner du att du utvecklas/har utvecklats i din jobbsituation?
  b. Har du haft möjlighet/blivit erbjuden att få en tjänst inom klientföretaget?
  c. Vilka karriärs möjligheter finns inom bemanningsföretaget?
  d. Vilka karriärs möjligheter finns inom klientföretaget?

- Samtycker du till att vi återkommer till dig om vi har ytterligare frågor eller funderingar?
- Samtycker du till att vi använder oss av det vi pratat om nu i vår studie?
Intervjuguide Konsultföretag
Grundläggande

Dagens datum och klockslag.
Samtycker du till att samtalen spelas in för noggrannare dokumentation?
Vad heter du och hur gammal är du?

1. Inom vilken bransch arbetar du inom och vilket företag är du anställd av?
   a. Vad är företagets huvudsakliga verksamhet?
   b. Vilka är dina arbetsuppgifter hos detta företag och hur går processen till när ni hyr ut konsulterna?
   c. Mot vilka verksamheter hyr ni ut personalen? Skiljer det sig i expertisnivå mellan de konsulter ni hyr ut?
   d. Hur ser konsulternas utbildningsnivå ut sedan tidigare?
   e. Varför går konsulterna via er istället för att gå direkt till klientverksamheten för jobb?

2. Hur ser anställningsvillkoren ut för era konsulter?
   a. Är anställningsvillkoren liknande som om konsulterna hade varit anställda av klientverksamheten direkt eller skiljer det sig?
   b. Hur ser möjligheterna ut för konsulterna att få en fast tjänst hos klientverksamheterna ni hyr ut till?
   
3. Vad ställs det för krav på konsulterna i form av utbildning och kompetens från er sida?
   a. Vad ställs det för krav på konsulterna i form av utbildning och kompetens från myndigheternas sida?
   
4. Tillhandahåller ni någon slags utbildning för konsulterna?
   a. Tillhandahåller klientverksamheterna ni hyr ut till någon slags utbildning för konsulterna?
   b. Behöver konsulterna någon vidare utbildning för deras arbete hos klientverksamheten?
   
5. Hur arbetar ni som konsultföretag med uppföljning mot era konsulter?
   a. Hur ser uppföljningen ut med konsulterna och deras utförda arbete, från klientverksamheten sida?
   b. Hur ser kommunikationen ut mellan er och konsulterna?
   c. Hur ser kommunikationen ut mellan er och klientverksamheten?
6. Anser konsulterna att någon form av vidareutbildning saknas för att gynna deras kompetensutveckling?
   a. Hur ser möjligheterna ut för konsulterna att klättra karriärmässigt från er sida?
   b. Tillhandahåller ni några resurser eller hjälp av något slag för att gynna konsulternas karriär?
   c. Hur ser möjligheterna ut för konsulterna att klättra karriärmässigt från klientverksamhetens sida?

Samtycker du till att vi återkommer till dig om vi har ytterligare frågor eller funderingar?
Samtycker du till att vi använder oss av det vi pratat om nu i vår studie?