



Fredrik Åström är både civilekonom och civilingenjör. Han tycker konsultjobbet är ett bra sätt att scanna av arbetsmarknaden.

INHYRD

- istället för anställd



Civilekonomen Fredrik Åström skriver kontrakt hos Poolia.

FLER INHYRDA CIVILEKONOMER.

När högkonjunkturen kommer är det bemanningsbranschen som märker den först. Med löften om flexibel arbetskraft utan fasta kostnader har branschen fått ett rejält uppsving och blivit de nyexaminerades väg till den första anställningen. Men lönen är låg och valmöjligheterna kan vara få.

Poolia, Stockholm, 11.00. Fredrik Åström slår sig ned i den glasomgärdade samtalsstudion. Handslaget är fast, blicken rastlöst målinriktad.

Under timmen som kommer ska han få återkoppling på sitt personlighetstest och skriva på de avslutande papperen innan han påbörjar uppdraget på Bonnier Cityfastigheter.

Han är inte nervös, säger han, däremot otålig att få börja. Nästa uppdrag är ett 1,5 år långt vikariat, som förmodligen kan ge mer kvalificerade erfarenheter än dem han fått från sin tidigare uppdragsgivare.

– Det ska bli kul, jag har träffat kunden och allt verkar bra. Fördelen med att jobba som konsult är att du kommer in på företagen och får erfarenhet och kontakter. Eftersom du byter arbetsplats så ofta blir du dessutom lyhörd för

olika företagskulturer och lär dig hur olika företag fungerar rent organisatoriskt, säger han och skruvar med foten i den klarblå heltäckningsmattan.

Konsultchefen Anders Zetterlund dyker upp och skakar hand. Han går snabbt igenom personlighetstestet och verkar tillfreds med att testresultaten visar en så pass samstämmig bild.

– Av 80 frågor är det 74 som drar åt samma håll medan resten sticker ut lite, det är väldigt bra, säger han och bläddrar i papperen medan han betar av de olika punkterna.

Fredrik har hög energinivå och integritet samtidigt som han har lätt för att komma in i gemenskapen, visar det sig.

– Som konsult är den sociala aspekten viktig. Är konsulterna bra så får de komma tillbaka och det är en stor fördel om energinivån är hög så att det går undan, förklarar Anders Zetterlund.

Han går igenom lönevillkoren, där grundlönen på drygt 17 000 kronor efter tillägg kommer att skifta mellan 21 000 och 24 000 kronor, och berättar hur Fredrik bör agera ute hos en kund som »ambulerande anställd«. Bland annat är det viktigt att vara positiv, öppen, ta initiativ, vara kommunikativ, anpassningsbar, lyhörd samt ha självkänedom. Dessutom får han gärna vara lättlärd och prestigelös, eftersom det händer att nivån på arbetsuppgifterna växlar.

Det raspar av pennan när Fredrik Åström skriver under. I neutral manchesterkavaj och vitrutig skjorta smälter han förmodligen in var som helst.

– Ett råd är att lägga mycket fokus i början på varje uppdrag, det kan vara bra, säger Anders Zetterlund och räcker över en kurskatalog. Läs också konsulthandboken noga, där står allt

»Folk blir inte lika lojala om de ska behöva flytta mellan uppdragen, det rör sig trots allt ofta om perioder på 4–5 månader«

► du behöver veta och hur du gör om det inte funkar med kunden, och du kan alltid ta kontakt med mig.

Rösten är vänligt effektiv. Föga överraskande visar han sig ha en bakgrund från resebranschen.

Bemanningsbranschen har blivit en ny inkörsport till de fasta jobben för akademiker. Totalt jobbar i dag tusentals civilekonomer för bemanningsföretag. På till exempel Manpower Professional är flertalet av 1200 anställda civilekonomer och informationschefen Hans Makander uppger att i princip alla blir erbjudna fast anställning. Av dem går 80 procent vidare till en kund.

– **Vi upplever ett stort tryck** efter ekonomer inom alla branscher just nu och räknar med att anställa drygt 300 ekonomer under 2006, säger Makander.

Men trots framgången och en tydlig statushöjning för branschen finns en del saker man bör vara uppmärksam på om man vill arbeta på bemanningsföretag, tycker Maria Ravström Hult, facklig ombudsman på Civilekonomerna. Framför allt har löneutvecklingen i branschen varit dålig de senaste åren.

– En sak som skiljer branschen från andra är lönesystemet. I andra branscher har man fast månadslön, här har man ett timlönesystem med en fast och en rörlig del, så kallat prestationstillägg. Detta betalas ut när konsulten är bokad hos kund, och är konsulten utan uppdrag betalas bara den fasta lönedelen ut.

I vissa fall har det också hänt att bemanningsföretaget kommanderat in konsulten till kontoret när kunden haft klämdag. Eller så har de i tider av arbetsbrist låtit den anställde syssla med helt andra saker än vad som avtalats, något som lett till att nya konsulter numera anställs med en mer generell arbetsbeskrivning. För en akademiker kan detta innebära att man skickas ut på okvalificerade uppdrag.

Andra problem rör kompetensutveckling, där konsulter i några fall bett att få komplettera med en specifik utbildning, men hänvisats till kunden för att lära sig ute på plats. Eller arbetsmiljöproblem, där det kan vara svårt att bli förflyttad om personkemin inte funkar.

Maria Ravström Hult rekommenderar arbetssökande att söka sig till bemanningsföretag som har kollektivavtal.

– Just genom formen med garantilön på 133 timmar kan det vara smart, eftersom du annars måste förhandla dig till ersättning själv i tider av



DANIEL JOHANSSON

På nytt uppdrag. Fredrik Åström sätter sig in i rutinerna på Bonnier Cityfastigheter.

arbetsbrist. Ett kollektivavtal innebär också en trygghet med sådant som tjänstepension, tjänstegruppliv- och trygghetsförsäkring.

Bäst för alla blir situationen när konsulten får känna sig delaktig på sin arbetsplats, tror Anders Zetterlund på Poolia. Kunden bör tänka på att ordna arbetsplats och dator i förväg och avsätta tid för att lotsa in konsulten i det nya företaget.

Många – men långt ifrån alla – har också börjat inse det här, tycker civilekonomen Fredrik Åström, som redan provat på konsultlivet i ett drygt år innan han kom till Poolia.

– Bemötandet av konsulter är väldigt olika. På en del företag får du samma information som de anställda och kommer med på kickoff och personalfester medan andra företag drar en tydlig gräns mellan konsulten och de fast anställda.

– Ja, kunderna har blivit bättre på att ta emot konsulter, det tycker även Anders Zetterlund. När det inte fungerar handlar det ofta om tidsbrist, menar han. Företaget som behöver hjälp kanske har köpt en deltidstjänst som i själva verket visar sig vara en heltidsuppgift. Eller så finns redan en irritation i företaget på grund av att de är överlastade med jobb som behöver ut-

föras, och ingen tycker sig ha tid att lära upp konsulten.

– I sådana lägen går jag in och tar en diskussion med kunden, men det vanligaste är att allt flyter och att konsulten efterhand börjar känna sig som en del av företaget.

Maria Ravström Hult förklarar de problem som finns med att branschen inte hittat sin slutliga form än.

– Relationen till konsultchefen verkar avgörande. En bra kontakt och dialog med din närmaste chef är viktig för att trivas och få roliga uppdrag, säger hon.

När vi möter Fredrik Åström några dagar senare har han just varit på kurs för att lära sig grunderna i nya jobbet. Första dagen kändes bra, med introduktion och rundvandring bland de nya kollegorna, och de närmsta veckorna kommer han att gå parallellt med en anställd för att slussas in i uppgifterna.

Frågan är vad som händer när det blir dags för personalfest. Kommer han med?

– Det gör jag nog. Man märker väldigt snabbt om det är ett bra företag man kommer till, och generellt sett tror jag man tas emot bra av företag som hyr en längre period. Det ligger ju i deras intresse också.

KRISTINA TILVEMO

fråga

5

Ingångslönen i bemanningsbranschen är cirka 17000 kronor.

Är 17 000 kronor en rimlig ingångslön?



Ellinor Silfver, 28, redovisningsekonom, Vafab Miljö, Västerås

- Det låter lite lågt, men i relation till att det ger möjlighet att få fast jobb och erfarenhet

kan det vara en bra ingång för nyexade studenter. Baseras lönen dessutom på en lägre sysselsättningsgrad än en vanlig heltid känns det mer rimligt trots allt.



Joakim Wisén, 32, Contract Manager, Saab Surveillance Systems, Linköping

- Bemanningssektorn är inte min bransch men spontant låter lönenivån ganska låg.

Fördelen är väl att möjligheten till anställning ökar i och med att uthyrningsföretagen skapar flexibilitet på arbetsmarknaden, men risken är att även andra företag drar ned ingångslönerna eftersom det blir en koppling där.



Ulrika Petersen, 41, kundansvarig, Stora Kunder, Förenings sparbanken, Göteborg

- Jag tycker det låter väldigt lågt, men grundproblemet är ju en obalans på marknaden. Du kan knappast försörja en familj på det, men visst kan det vara en biljett in till företag så folk får lära känna dig och det är bättre än att jobba gratis som en del gör.



Claes Fransson, 29, kredithandläggare, Landshypotek, Örebro

- Ja, det tycker jag. Om man tittar på lönen relaterad till ingångslöner i min bransch så ligger den väl skapligt, jag tror de flesta företag ligger rätt lågt. Med tanke på hur arbetssituationen sett ut de senaste åren får man ta det som finns.



Katarina Edgren Marsh, 43, arbetssökande, Kungälv

- Det beror på hur mycket bemanningsföretagen lägger emellan. Jag vet ju inte hur mycket de tar, men de utför

ett arbete som har ett visst värde och måste sättas i relation till prestationen. Visst är det låg lön, men tanken är väl inte att den ska vara långsiktig utan ett sätt att komma in på marknaden.

Bemanningsjobben ofta språngbräda för karriären

Allt fler söker sig till bemanningsföretagen. Medan arbetsförmedlingen tappar mark har branschen blivit en gångbar språngbräda till arbetsmarknaden.

SEDAN DET STATLIGA arbetsförmedlingsmonopolet slopades 1993 har bemanningsföretagen vuxit som svampar ur jorden. I dag arbetar 30 000-40 000 i branschen, vilket motsvarar en knapp procent av det totala antalet sysselsatta, och i takt med fler slimmade



Pernilla Andersson

organisationer och ökat behov av flexibel arbetskraft har synen på bemanningsföretagen förändrats.

- Branschen har blivit en språngbräda för att etablera sig på arbetsmarknaden. Många unga stannar en kortare period

för att skaffa kontakter och få hjälp att komma vidare, säger Pernilla Andersson på Stockholms universitet som skrivit rapporten »Hur fungerar bemanningsbranschen«.

Enligt rapporten är kvinnor, unga och in-



Den som är anställd hos en bemanningsbyrå får vara beredd att vara flexibel och att byta arbetsplats ofta.

vandrare överrepresenterade i bemanningsföretagen. 60 procent av de anställda är kvinnor, medan 62 procent är mellan 21 och 40 år.

Rapporten visar också att yngre anställda och svenskar med invandrarbakgrund går vidare till andra branscher snabbt, medan infödda svenskar stannar längre.

KRISTINA TILVEMO

Bemanningsföretag som anställer civilekonomer

- ▶ **Academic Work** www.academicwork.se
- ▶ **Adecco** www.adecco.se
- ▶ **Avanzera Bemanning** www.avanzera.se
- ▶ **Hammer & Hanborg** www.hammerhanborg.com
- ▶ **Humanpro** www.humanpro.se
- ▶ **Kontorsfixarna** www.kontorsfixarna.se
- ▶ **Manpower** www.manpower.se
- ▶ **MaxKompetens** www.maxkompetens.se
- ▶ **Mayday Bemanning** www.mayday.se
- ▶ **Placera Personal** www.placerapersonal.nu
- ▶ **Poolia** www.poolia.se
- ▶ **Prime Office** www.prime.se
- ▶ **Proffice** www.proffice.se
- ▶ **QTYM** www.qтым.se
- ▶ **SJR** www.sjr.se
- ▶ **TopOne** www.topone.se
- ▶ **Vican Personal** www.vican.se
- ▶ **Want** www.wja.se

Hitta fler auktoriserade bemanningsföretag på www.almega.se, se bemanningsföretag, affärsområde ekonomi. Auktoriserade företag har kollektivavtal.

Passar du som inhyrd konsult?

VARKEN POOLIA, Manpower eller Jobfinder menar att skolor eller ålder har någon betydelse, i stället är det de personliga egenskaperna som avgör. Dock är det



Måns Persson

en fördel om den sökande bor på orten, eftersom det sliter på vägen till långpendla, påpekar Måns Persson, Sverigechef för bemanning på Jobfinder.

- Folk blir inte lika lojala om de ska behöva flytta mellan uppdragen, det rör sig trots allt ofta om perioder på 4-5 månader, säger han.

I de flesta fall finns redan ett uppdrag hos en kund som ska lösas, men bemanningsföretagen anställer även konsulter som buffert. Arbetsökande lägger in sin ansökan i en databas och när uppdraget kommer gäller det att snabbt vaska fram rätt person. I många fall slutar uppdraget med att kunden tar över medarbetaren, efter vad som kan tyckas vara en förlängd provanställning, och branschen har ett avtal med kunderna som innebär att de måste ha hyrt konsulten i sex månader innan de får rekrytera, i annat fall utgår rekryteringsarvode.

KRISTINA TILVEMO