

Säsongarbete i Motala

En sammanfattning

I ett land som Sverige så kan arbetsmarknaden se olika ut beroende på vilken tid på året det är. Under sommaren finns intressen hos människor som inte finns under vintern och tvärtom. Dessutom ökar turismnäringen under sommaren i stora delar av Sverige, vilket kan tänkas leda till ett större behov av arbetskraft under den tidsperioden. Detta leder till att behovet av personal och rätt kompetens under rätt tidpunkt blir av relevans för många företag som är beroende av säsongarbetare. Vidare har denna situation uppmärksammats av Tillväxt Motala och lett till ett samarbete mellan 200 företag som vill hjälpa till att tillgodose sina verksamheter med arbetskraft samt rätt kompetens för rätt tidpunkt sinsemellan. För att kunna tillgodose verksamheterna med arbetskraft måste kompetensförsörjningsbehovet ses över, det är här vi kommer in i bilden. Vi har försökt att få inblick i Tillväxt Motala och se över problemet med det säsongsknutna kompetensbehovet. Vidare har vi läst in oss på området säsongarbete samt gjort en liten empirisk studie. Därför har vi sett över olika anställningsformer för att se vad de kan lösa för problem. Dessutom har vi studerat en fransk modell av säsongarbete som har haft stort inflytande på hur företagsnätverket har försökt lösa problemet samt hur rekryteringsprocessen för säsongarbetare ser ut.

I rapporten har vi fokuserat på kompetensförsörjningens olika faser, nämligen In, I, Ut-processen. Det är av stor vikt att attrahera rätt människor för rätt arbete samt att överföra kunskapen arbetstagare besitter när de av olika skäl lämnar organisationen. Eftersom säsongarbetare besitter mycket värdefull information är det viktigt att behålla den när personal lämnar organisationen. Om det dessutom är en arbetstagare som har ett heltidsjobb men är anställd av två olika företag så anser vi att det är av stor vikt att kunskapen förs vidare och behålls inom företaget.

Vad gäller för- och nackdelar med säsonganställda så framgår det av nutida forskning att flexibiliteten och de lägre kostnaderna vid sämre säsonger är viktiga faktorer till att vilja ha säsongarbetare. Detta är de svar vi även fått i våra intervjuer. Ingen av dessa organisationer hade ekonomisk möjlighet att ha heltidsanställd personal i samma omfattning året runt så säsongarbetarna fyllde en väldigt viktig funktion för att organisationerna skulle kunna hantera de perioder av hög produktion som uppstod under sommaren. Det finns en problematik med att hålla en likvärdig utbildningsnivå på säsongarbetare jämfört med heltidsanställda samt resonerar kring svårigheten att uppnå samma nivå av lojalitet hos de säsonganställda som hos heltidsanställda.

Dessa frågor kom upp även under intervjuerna och intervjupersonerna medgav att man saknade viss kontroll över att återfå samma personal som man hade haft under tidigare säsong. Utbildningsnivån av säsongarbetarna var ingen större problemfaktor för någon av organisationerna däremot framgick att viss önskvärd utbildning inte hanns med. Detta var för att man prioriterade att få igång produktionen så snabbt som möjligt varje säsong. Med återkommande säsongarbetare så hade denna utbildning kunnat genomföras vid första introduktionen till arbetet. I Frankrike har man löst detta problem genom att via arbetsgivarallianser, som fungerar som en intern bemanningsverksamhet för de deltagande företagen, dela på säsongarbetarna. Detta ger säsongarbetarna högre sysselsättningsnivåer och företagen lägre omkostnader då arbetsgivaralliansen tillsammans betalar kostnaderna för

de anställda, samtidigt som man får en högre försäkras om att samma person kommer återgå i arbetet nästa säsong.

De flesta säsongsjobb är lågkvalificerade men det förutsätter inte att de är lätta att ersätta. Hög omsättning bland säsongsanställda kostar mycket pengar för företag genom nyrekrytering, upplärning av ny personal och kan även innebära kvalitetsreducering av servicen. Fördelarna med att ha återkommande säsongsarbetare är att bland annat att kommunikationen mellan medarbetare sker smidigare, servicekvaliteten bibehålls. En negativ effekt av omsättning av säsongspersonal är uppbrottet av sociala och kommunikativa strukturer bland anställda. Det finns också positiva effekter kring omsättning av säsongspersonal vilket kan vara ökad intern rörlighet, fler möjligheter och förändringar i policys och praktiken.

Vidare kan vi se från våra intervjuer att jämställdhetsarbetet i dagsläget skiljer sig markant mellan organisationerna, och det gör även den generella och individuella kunskapsnivån kring dessa frågor, samt förståelsen för hur den egna organisationens kultur och kompetensförsörjningsstrategier aktivt påverkar både könsfördelning och strukturella barriärer. Här behövs vidare undersökningar i frågan och det hade varit mycket intressant att kunna göra fler intervjuer samt även uppföljningar på dessa för att kartlägga både organisationsledningarnas behov för att aktivt kunna föra en jämställd personalpolitik, men även deras vilja till förändring.

Med teorin som bakgrund anser vi att det är av stor vikt för företag att ta tillvara på den kompetens säsongsarbetare besitter. Det som kan påverka säsongsarbetarnas engagemang tror vi kan vara vetskapen om att de kommer lämna arbetsplatsen inom en relativt snar framtid. Det kan påverka deras tankar kring att vilja komma tillbaka till arbetsplatsen. Genom att främja samarbetet mellan medarbetarna och jobba med sammanhållningen tror vi att det ökar chansen för att fler säsongsarbetare återkommer till arbetsplatsen. Om företagen som är med i Företagsnätverket satsar på team-building samt bra inbäddning, så tror vi att detta kan leda till en långsiktig framtid för säsongsarbetare hos företagen. Framförallt får medarbetarna en starkare samhörighet med företaget ifall inbäddningen är lyckad. Vidare tror vi att en stark inbäddning kan bidra till en starkare koppling till företaget för den anställda och i sin tur påverka den anställdas bild av företaget positivt. Detta kan leda till att säsongsanställda söker efter andra jobbalternativ under tiden de inte arbetar för att kunna komma tillbaka till en arbetsplats där de trivs. Behovet av en ny kompetensförsörjningsprocess innefattar även problematiken för att skapa en jämnare könsfördelning inom företagen. Dels krävs det utbildning kring ämnet vid arbetsplatserna men det är även av stor vikt att byta rekryteringsstrategi om man vill lyckas med att få en jämnare könsfördelning.