



Vi stärker  
bemannings-  
branschen

Maj 2013



## Vi har gjort vårt – vem gör resten?

Det senaste året har de viktiga regelverken för branschen varit under luppen vid ett flertal tillfällen. Jag syftar då på kollektivavtalen, EU:s bemanningsdirektiv och offentlig upphandling.

Det övergripande regelverket för branschen, det europeiska bemanningsdirektivet, blev från 1 januari i år den svenska lagen om uthyrning av arbetskraft.

I samtliga regelverk finns en stark vilja att reglera branschen i förhållande till alla andra branscher och sektorer.

Någon slags teoretisk norm, som inte finns i praktiken, eftersom olika branscher och sektorer har så olika förutsättningar.

Som alla vet har olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden olika regler avseende anställningsformer, anställningsvillkor, lönenivåer, försäkringar och pensioner och andra bransch- eller sektorspecifika regler.

Dessa regelverk har vuxit fram för att företag, andra arbetsgivare och arbetstare möter olika verkligheter. Det är skillnader i verksamhetsförutsättningar för en statlig myndighet jämfört med för ett pappersbruk. Det är skillnader i beläggning för en restaurang jämfört med för ett sjukhus. Det är skillnader i att driva en livsmedelsbutik jämfört med att driva ett byggföretag. Det är skillnad mellan en kommun och en advokatbyrå.

I ett politiskt perspektiv är det förstås lätt att klumpa ihop alla dessa disparata branscher och sektorer och argumentera samt lagstifta att lägsta verksamhets-

### Innehåll

Vi har gjort vårt – vem gör resten? .....	3
Bemanningsföretagen .....	5
Bemanningsbranschen .....	6
Långsiktiga mål .....	6
Avtal och regelverk .....	7
Opinionsbildning .....	8
Medlemsservice .....	11
Public relations och information .....	12
Forskning och utveckling .....	14
Styrelse .....	16
Kansli .....	17
Trycksaker .....	18

förutsättningar för ett bemanningsföretag är att smälta ihop alla dessa disparata regelverk och kommandera bemanningsföretag att rätta sig efter alla andras verksamhetsförutsättningar. Undrar stilsamt vilken annan bransch eller sektor som skulle godta det?

Nåväl, bemanningsbranschens företag har rättat sig efter dessa krav. Det minsta ett bemanningsföretag då kan förvänta sig är förstås att bli betraktad som en riktig arbetsgivare som erbjuder riktiga jobb. Det betyder inte minst att olagliga restriktioner och begränsningar som sätter käppar i hjulen eller håller sirap i maskineriet när det gäller att anlita bemanningsföretag bör tas bort.

Detta säger också bemanningsdirektivet.  
I direktivets inledning står att läsa (mina kursiveringar):

*Detta direktiv bör genomföras med iakttagande av fördragets bestämmelser om fritt tillhandahållande av tjänster och fri etableringsrätt ...*

Bemanningsdirektivets syfte ur bemanningsföretagets perspektiv går att utläsa ur artikel 2:

*... att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.*

Vidare lyder artikel 4.1:

*Begränsningar eller förbud mot anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får endast motiveras av allmänintresset ...*

Därtill lyder artikel 6.2 andra delen:

*... bemanningsföretag erhåller skäligen ersättning för tjänster till kundföretagen för uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.*

Till sist lyder artikel 10:

*Medlemsstaterna ska fastställa bestämmelser om de sanktioner som ska tillämpas vid överträdelse av nationella bestämmelser om genomförande av detta direktiv samt vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att se till att de tillämpas.*

När jag läser punkterna ovan kan jag konstatera att genomgående, från början till slut, ser jag tydliga hänvisningar till att:

1. Bemanningsföretag ska behandlas som företag som är arbetsgivare och som får etablera sig och fritt tillhandahålla tjänster.
2. Bemanningsföretag ska ges förutsättningar för att verksamheten kan drivas effektivt.
3. Begränsningar är olagliga, såvida de inte motiveras av allmänintresset.
4. Bemanningsföretag har naturligtvis rätt att ta betalt för sina tjänster.
5. Bemanningsföretag ska beredas effektiva rättsmedel att hantera överträdelser av direktivet.

När jag läser den svenska lagen ser jag inga spår av detta. Inte av en endaste en av dessa fem punkter. Hur är det möjligt?

Regeringens underlåtenhet att införliva direktivet i sin helhet innebär ett fördragsbrott. Jag emotser EU-domstolens förklaring.

Henrik Bäckström  
Förbundsledare Bemanningföretagen



Bemanningsföretagens kansli.

## Bemanningsföretagen

Bemanningsföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisation för företag som erbjuder alla typer av tjänster inom personalförsörjning som gör att arbetsmarknaden fungerar bättre; uthyrning, rekrytering och omställningstjänster.

Organisationens främsta uppgift är en fortsatt väl fungerande och expanderande bemanningsbransch i Sverige. Det är viktigt att företag som stimulerar rörlighet hörs i arbetsmarknadspolitiken. Därför har vi också ett ansvar att informera politiker och andra beslutsfattare om branschen.

Bemanningsföretagen samarbetar med andra aktörer i Sverige som jobbar med arbetsmarknadsfrågor, till exempel trygghetsråden och Arbetsförmedlingen. Genom den europeiska organisationen för bemanningsföretag Eurociett arbetar vi internationellt med opinionsbildning för att utveckla gemensamma europeiska standarder samt hjälpa nya medlemsländer i EU att standardisera sina lokala verksamheter. Vi har också ett nära samarbete med vår huvudorganisation Svenskt Näringsliv samt dess övriga medlemsorganisationer.

### Medlemmarna

Bemanningsföretagen har 489 medlemsföretag med sammanlagt 1 232 kontor. 414 medlemmar är auktoriserade bemanningsföretag eller/och auktoriserade omställningsföretag. Auktorisationen för bemanningsföretag innehas av 395 företag och auktorisationen för omställningsföretag av 65 företag. Bemanningföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Branschen har 61 100 årsanställda. 135 100 personer var anställda i bemanningsbranschen någon gång under 2012. Branschens penetrationsgrad på arbetsmarknaden är 1,3 procent. Omsättningen i branschen var 25,1 miljarder kronor under 2012.

### Fler medlemmar

De senaste tolv månaderna beviljades 109 företag medlemskap i Bemanningföretagen.



## Bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen erbjuder nytta för individen, kunden och samhället.

### Få kontroll över ditt arbetsliv!

Med en egen manager och coach öppnas dörrarna. Du har en plats på arbetsmarknaden i arbetslivets alla skeden.

### Ta kontroll över kompetensförsörjningen!

En strategisk HR-partner säkrar rätt talang på rätt plats vid rätt tillfälle i din verksamhet.

### Håll kontroll på arbetsmarknaden!

Med enkla regler för bemanningsbranschen förbättras matchningen och flera jobb skapas. Fler arbetade timmar ökar skatteintäkterna och minskar a-kasseutbetalningarna.

## Långsiktiga mål

### 360° täckningsgrad

Bemanningsföretagen täcker in alla jobb och flexibla tjänster som erbjuds av uthyrnings-, omställnings/jobcoachnings- och rekryteringsbranschen på hela arbetsmarknaden.

### 3% penetrationsgrad

Bemanningsföretagen skapar en rörlig och utvecklad arbetsmarknad och siktar på



att tre procent av alla anställda arbetar på ett uthyrnings-, omställnings-/jobcoachnings- eller rekryteringsföretag.

### 100% legitimitetsgrad

Bemanningsföretagen verkar för övergripande positiva attityder till en bransch som erbjuder trygga jobb, flexibla tjänster och är en viktig samhällsekonomisk arbetsmarknadsfunktion.

## Avtal och regelverk

Inom ramen för Avtal 2012 träffades i juni avtal med Unionen respektive Akademikerförbunden med löneökningar på 2,6 procent, vilket är i nivå med övriga arbetsmarknaden.

Ett rekordlångt avtal med samtliga 14 LO-förbund tecknades i oktober efter ett halvår av segdragna förhandlingar. Timlönegaranti var den enskilt viktigaste frågan för LO-förbunden, ett krav som de sannolikt skulle ha gått till konflikt om. Till slut överenskomms att ersätta garantilönen för icke utbokad tid med en ny garanti som synliggör utbokade timmar, att gälla från maj 2013.

Positivt var att avtalet är ett treårsavtal som ger branschen arbetsro, och att semesterlönen och semesterersättning sänks.

### Avtal 2013

Bemanningsföretagen tecknade i januari nytt löneavtal och avtal om allmänna villkor med Vårdförbundet från 2013. Avtalets allmänna villkor består liksom tidigare av det avtal som Vårdföretagarna inom Almega slutit för privatvården med ett supplement. Löneavtalet är liksom tidigare helt utan siffror.

Under vintern har styrelsen arbetat fram yrkandena till förhandlingarna med Unionen respektive Akademikerförbunden inför avtalsförhandlingarna 2013. Parterna växlade yrkanden i månadsskiftet februari-mars och förhandlingar inleddes i april.

### Uthyrningslagen

Den nya uthyrningslag som är den svenska regeringens genomförande av likabehandlingsprincipen i EU:s bemanningsdirektiv trädde i kraft vid årsskiftet. För medlemmarna i Bemanningsföretagen är det business as usual. De kollektivavtal vi har uppfyller lagens krav på undantag från likabehandlingsprincipen. Lagen innebär dock vissa skyldigheter för kunderna gentemot de inhyrda.

Den nya uthyrningslagen innebär ett icke komplett införande av EU:s bemanningsdirektiv i Sverige.



På bilden: kunskapsseminarie om bemanning hos Miljöpartiet. Från vänster: Lennart Kriisa, chefredaktör på Lag & Avtal, Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S) och Mehmet Kaplan (MP).

## Opinionsbildning

Det politiska intresset för bemanningsbranschen har varit stort det senaste året. Bemanningsföretagen har under perioden träffat folkvalda politiker från såväl regeringen som oppositionen. Vi har haft möten med arbetsmarknadsministern, näringsministern, integrationsministern, fackförbunden och deras centralorganisationer samt med systerorganisationer inom Svenskt Näringsliv och andra arbetsgivarorganisationer.

Vi har också haft kontakter med politiska partier och deras tjänstemän, myndigheter i Sverige och på EU-nivå, organisationer och lärosäten: Medlingsinstitutet, Timbro, Linköpings Universitet, Stockholms universitet, Uppsala universitet, Prevent, Kalmarstrandsregio-

nens företagare, TSL, Arbetsmiljöverket, Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Moderaterna, Landstingsnätverket för offentlig upphandling, EU-kommissionens DG for Employment, Social Affairs & Inclusion samt DG for Internal Market and Services.

Vi har medverkat i andra arrangörers seminarier, bland annat kunskapsseminarier om bemanning hos Miljöpartiet och Riksdagens arbetsmarknadsutskott respektive Finansdepartementet, Arbetsmiljöverkets Världsarbetsmiljödag, Timbroseminariet Hyr en Journalist, arbetsrättskurs hos VJS, Almedalsseminarier arrangerade av Akademikernas A-kassa respektive Ratio, expertgrupp för Bemanningdirektivets implementering hos

EU-kommissionen, branschmöte på Arbetsförmedlingen samt seminarier hos Handelshögskolan i Stockholm. Vi har också medverkat i seminarier arrangerade av Svenskt Näringsliv och Almega.

### A-kassa för alla

Bemanningsföretagen har ända sen förbundet bildades 2003 försökt förmå regeringar och myndigheten Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen, IAF att inse det orimliga i att människor i utanförskap tvingas tacka nej till jobb för att de inte skulle kunna få a-kassa.

Hösten 2012 uttalade Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF att det inte finns skäl att behand-

la personer som tackar ja till jobb i bemanningsbranschen annorlunda än övriga på arbetsmarknaden. Härmed omfattas äntligen bemanningskonsulterna av samma regler och har samma möjligheter till a-kassa som alla andra på arbetsmarknaden.

När informationen lades upp på Bemanningföretagens blogg strömmade de anställda i branschen till bloggen och vi hjälptes åt att påpeka för a-kassorna att IAF ändrat sin bedömning.

### Bemanningsdirektivets införlivande

Bemanningsdirektivet kallas den gemensamma EU-lagstiftning för bemanningsbranschen som sedan slutet av



Skriften "Inhyrda journalister" presenterades och diskuterades vid ett Timbroseminarium i april. På bilden: Stefan Koskinen, förbundsdirektör för Tjänsteföretagen och Jonas Nordling, ordförande Svenska Journalistförbundet.

2011 även gäller i Sverige. Bemanningsdirektivets införlivande i svensk lag har försenats och dragits med problem, bland annat har implementeringen av för branschen viktiga delar uteblivit. Artikel 4.1 i direktivet är den bestämmelse som säkerställer att det inte får införas omotiverade och oproportionerliga begränsningar eller förbud i lag och kollektivavtal mot anlitande av bemanningsanställda. Denna artikel har inte införlivats i regeringens förslag.

Detta har föranlett många politiska kontakter och kommunikationsinsatser under året. Bemanningsföretagen har informerat om direktivets innebörd och diskuterat dess juridiska konsekvenser på många arenor. En formell anmälan har lämnats till EU-kommissionen med anledning av lagstiftningens brister, direktoratet har också uppvaktats.

På Bemanningsföretagens initiativ har en så kallad task force för direktivets införande inrättats inom Eurociett.

#### Offentlig upphandling

Sedan början av 2012 samverkar Bemanningsföretagen med Landstingsnätverket för upphandling, LfU. Önskemålet bland branschens företag är att vara strategiska samarbetspartners till Sveriges landsting/regioner och att kunna hjälpa dessa att lösa personalförsörjningsbehovet. Två workshops har hållits i syfte att hitta lämpliga samarbetsformer och goda exempel på upphandlingar och avtalsförvaltning.

#### Arbetsmiljöverket granskar

Bemanningsföretagen kritiserade de förbiseenden av statistiska felkällor som fick verket att beskriva bemanningsföretags skadefrekvens felaktigt i media.

Regelbundna möten har ägt rum med generaldirek-

tören och hans stab. Bemanningsföretagen medverkade som talare vid Världsdagen för arbetsmiljö i Rosenbad. Bemanningsföretagens uppföljning av arbetsskadetvecklingen i bemanningsbranschen visar att branschen växer i skadedrabbade branscher, men att skadefrekvensen inte ökar.

Inom Prevent har på initiativ av Bemanningsföretagen inletts ett arbete med att ta fram en applikation för mobila checklistor för arbetsmiljö för smartphones.

#### Debatter om vårbemanning

Bemanningsföretagen har gett ut ett uppdaterat faktaunderlag om vårbemanning och verkat för förbättrad upphandling av vårbemanning i landstingen i kontakter med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

#### Professionell arbetsförmedling

Bemanningsföretagen har deltagit i den allt mer intensiva diskussionen om arbetsförmedlingens arbetsätt. Medlemsföretagens insatser har lyfts fram, samarbetet med Arbetsförmedlingen har fortsatt och de förbättrade resultat som blivit konsekvensen av att fler auktoriserade företag har upphandlats har kommunicerats.

#### Inhyrda journalister

Under de senaste åren har bemanningsföretag gjort sitt inträde i mediebranschen. Förbundsdirektören författade ett av de tre kapitlen i skriften Inhyrda journalister, utgiven på Timbro och presenterad vid ett Timbroseminarium med författarna. Att kunna hyra en journalist - är det ett problem, med tanke på yrkets speciella karaktär? Förvrider det drivkrafterna? Försvagas den demokratiska funktionen? Eller bidrar bemanningsföretagen till att bevara den goda journalistik som många fruktar är på väg ut?

## Medlemsservice

Bemanningsföretagen ingår i tjänstesektorns organisation Almega, som informerar och utbildar medlemmarna om personalfrågor och ändringar i arbetsrätten samt företräder medlemmarna i arbetsrättsliga processer.

Almegas rådgivare/förhandlare ger medlemmarna råd i arbetsgivarfrågor och företräder medlemmarna i förhandlingar. Under de senaste tolv månaderna har Almegas förhandlare genomfört 50 centrala förhandlingar för medlemsföretag.

#### Auktorisation ger trygghet

Bemanningsföretagen ställer höga krav på sina medlemsföretag för att ge trygghet åt både medarbetare och kunder. Alla företag som haft verksamhet mer än ett år måste uppfylla tolv villkor för att få auktorisation, utöver de grundläggande villkor som gäller för alla medlemmar. Samtliga företag granskas en gång om året i den partssammansatta auktorisationsnämnden. Beslut sker i Bemanningsföretagens styrelse.

Auktorisationsnämnden granskar också påstådda överträdelser av auktorisationsvillkoren, enligt en särskild tillsynsordning.

De senaste tolv månaderna har 81 företag beviljats auktorisation för bemanningsföretag och 9 företag auktorisation för omställningsföretag. 19 företag har uteslutits ur förbundet på grund av att de inte uppfyllt villkoren för medlemskap.

Bemanningsföretagen agerar mot företag som använder auktorisationsmärket utan att vara auktoriserade och vi uppmärksammar omvärlden på missbruk.

Fyra auktorisationsutbildningar har genomförts de senaste tolv månaderna med sammanlagt 98 deltagare från medlemsföretag. Auktorisationsutbildningen är obligatorisk för minst en person i ledande ställning i auktoriserade företag.

En översyn av auktorisationen har genomförts under året och kommer att läggas fram för beslut på årsmötet 2013. I arbetet ingår också att starta en auktorisation för rekryteringsföretag.

#### Aktiva nätverk för medlemmar

Nätverket för omställningsföretag är aktivt framförallt i frågor som gäller att utveckla marknaden för omställningstjänster, särskilt de delar av marknaden som regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Företag som beviljats auktorisation har rätt att använda symbolen för auktorisationen.



AUKTORISERAT  
BEMANNINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT  
OMSTÄLLNINGSFÖRETAG

# Public relations och information

## Bemanningsgalan

Bemanningsgalan samlade 230 personer, varav hälften medlemmar och hälften gäster, i Grünewaldsalen i Konserthuset i Stockholm. Inledningstalare var Miljöpartiets språkrör Åsa Romson. Under kvällen bjöds tal av Arbetsförmedlingens generaldirektör Angeles Bermudez-Svankvist, underhållning och buffé med mingel.

## Kritikerpris utdelades

Bemanningsföretagens kritikerpris delades ut till Darko Davidovic, förbundsjurist vid IF Metall. Motivering: en löd: För att genom en kristallklar öppenhet och ett pedagogiskt förhållningssätt via moderna plattformar ha visat en skarp förmåga att lyfta perspektivet kring de bemanningsanställdas villkor, dock alltid med modet att visa vad som uppfattas som brister och fel.

## Den nya arbetslinjen ger bra nya jobb

Under politikerveckan i Almedalen genomförde Bemanningsföretagen två seminarier. Det ena handlade om den nya arbetslinjen och hur nya kvalificerade jobb skapas och matchas via bemanningsföretags inhyrning, omställning och rekrytering. Panelen bestod av Ylva Johansson (S), Tomas Tobé

(M) och Gunvor G Ericson (Mp). Seminariet lockade över 200 åhörare.

Det andra seminariet var ett kvällsseminarium där branschföreträdare utvecklade sina erfarenheter kring hur bemanningsföretag höjer produktiviteten genom att öka antalet anställda. Seminariet avslutades med underhållning av Groover2:an, ett rockband bestående av företrädare för branschen och Bemanningsföretagen.

## Vad tycker kunderna

För att ta reda på företagets användning och behov av rekrytering, inhyrning och omställning har en kvantitativ undersökning bland 600 arbetsgivare representativa för Sveriges köpare av bemanningstjänster genomförts. Undersökningen visade att bemanningsföretag skapar jobb som annars inte hade funnits och att kunder ofta använder bemanning vid tillfälliga eller snabbt uppkomna behov och som ett alternativ till egna visstidsanställningar.

## Plattformar för fakta och åsikter

Webbplatsen bemanningsföretagen.se är navet i Bemanningsföretagens digitala kommunikation. På webben finns fakta om branschen för omvärlden och kunska-



*Paneldiskussion med Klas Bonde, vd Peak-IT, Carolina Hemingsson, vd Academic Work Sverige och Lars Kry, koncernchef Proffice, under seminariet "Bra nya jobb" under Almedalsveckan.*

per om bemanningstjänster för till exempel kunder och medarbetare. Webbplatsen har under de senaste tolv månaderna haft 86 000 besök.

Ett elektroniskt nyhetsbrev till politiker och journalister skickas ut en gång i månaden. Medlemsmejl skickas varannan vecka.

På bemanningsföretagen.se finns också nyhetsportalen Bemanningsföretagen i media där medlemmar och intressenter kan följa vad som skrivs och sägs om branschen.

Bemanningsföretagen använder sociala medier för att bilda opinion för branschen genom att sprida sanningen om medarbetarnas villkor och om hur branschen fungerar. Vi har publicerat 90 inlägg i bloggen Sanning om bemanning det senaste året, vilket är två per vecka. Twitterkontot har drygt 300 följare. Bemanningsföretagen har också en YouTubekanal för att sprida filmer och en Flickr-sida för att tillhandahålla bilder.

På webbplatsen tryggbemanning.se kan kunder och kandidater kontrollera att det bemannings- eller omställningsföretag de har kontakt med är auktoriserat. Webbplatsen har under de senaste tolv månaderna haft 8 700 besök.

## Bemanningsföretagen i media

Förbundsdirektören uttalar sig eller citeras i 382 artiklar under 2012, medan branschen nämns 2 368 gånger, enligt en medieanalys genomförd av Retriever.

Hyrläkare, bemanningsdirektivet och vår EU-anmälan av den svenska regeringen, Bemanningsindikatorn och Bemanningsbarometern som indikatorer på konjunkturen, Arbetsmiljöverkets skaderapport och det

långa kollektivavtalet på LO-sidan stod för den största delen av uppmärksamheten i media. Mycket har också kretsat kring den dåliga konjunkturen och hur den drabbar bemanningsanställda, ibland i positiva, ibland i negativa tongångar – till och med i samma tidning.

Ambivalensen kring branschen är fortfarande märkbar, några av de myter som funnits har vi enligt 2012 års medieanalys dock lyckats tvätta bort. Det skrevs inte i media under året om att branschen växer lavinartat, att bemanning är lågstatusjobb eller att det är bättre att anställa direkt än att anlita ett bemanningsföretag.

Retriever's medieanalys visar också att Arbetsmiljöverkets statistikrapporter är den största spridaren av en myt, men det är också det tillfälle under året då förbundsdirrektören fått möjlighet att bemöta kritiken i media.

Under året har 12 debattartiklar publicerats i bland annat Dagens Nyheter, Aftonbladet, Svenska Dagbladet, GöteborgsPosten och på svt debatt. Majoriteten av artiklarna har gällt värden, och noterbart är att en replik till SKL i Dagens Nyheter bemöttes i kommentarsfältet övervägande av kritik mot SKL.

De sju pressmeddelanden som skickats det senaste året handlar mestadels om ekonomiska rapporter, i linje med strategin att åsikter ska till största delen förmedlas via bloggen. Den näst största delen pressmeddelanden handlar om avtalsförhandlingarna.

TT har ett flertal gånger fått ensamrätt på rapporter, vilket resulterat i bred spridning över landet och gett branschen en viktig och eftersträvd expertroll.

*Henrik Bäckström och Lars Forseth överlämnar Bemanningsföretagens kritikerpris 2012 till Darko Davidovic, förbundsjurist på IF Metall.*



# Forskning och utveckling

Bemanningsföretagen deltar i det internationella arbetet för att utveckla branschens möjligheter på de europeiska arbetsmarknaderna och bevakar branschens intressen inom EU. Förbundsdirektör Henrik Bäckström är ledamot av den europeiska branschorganisationen Eurocietts styrelse och förbundsjurist Gabriella Sebardt ingår i Eurocietts Public Affairs Committée.

Bemanningsföretagen har nära samarbete med kollegerna i Danmark, Finland, Norge och Storbritannien. Vi har också nära kontakt med kollegerna i övriga europeiska länder, i synnerhet Frankrike, Nederländerna, Storbritannien och Tyskland. Vi följer utvecklingen av varandras standards och delar med oss av erfarenheter.

Vi har under året föreläst på Uppsala universitet.

Förbundsdirektören ingår i en referensgrupp till Helix, ett flervetenskapligt forskningscenter vid Linköpings universitet som arbetar med arbetslivsfrågor utifrån ett partnerskap mellan universitet, industri, offentlig sektor och arbetsmarknadsorganisationer.

## Praktik för PAO-studenter

Ett samarbete om praktik för PAO-studenter vid Stockholms universitet inleddes höstterminen 2012. Medlemsföretagen fick möjlighet att erbjuda praktikplatser, tolv företag nappade. Praktiken erbjöds som en extra termin för utexaminerade studenter. Studenterna är framtidens HR-chefer i det svenska näringslivet. Samarbetet är ett pilotprojekt.

## Vuxenutbildning i Göteborg och Borås

Vuxenutbildningen i Göteborgs Stad har i samverkan med Bemanningsföretagen tagit fram en skräddarsydd ettårig utbildning på gymnasial nivå med inriktning på jobb i bemanningsbranschen. Huvudämnet är fordonsmekanik med fokus på maskinmekanik eller personbil med en orienteringskurs som heter "Människan i industrin" som syftar till att ge eleven kunskap i hur bemanningsbranschen fungerar. Samarbetet är ett pilotprojekt.

Vuxenutbildningen i Borås Stad startade i januari en utbildning i samverkan med bemanningsbranschen; "Multiskill". Utbildningen är 15 veckor och har inriktningen mekanik och logistik med längre perioder av arbetsplatsförlagt lärande hos bemanningsföretag.

## Bemanningsindikatorn

Bemanningsföretagens branschstatistik ger fyra gånger om året information till företag och omvärld om branschens utveckling, representerat av de 35 största medlemsföretagen. Bemanningsbranschen befäste sin ställning på arbetsmarknaden 2012; under de senaste 10 åren har branschen ökat med 100 procent, om än från låga nivåer. Helåret 2012 uppvisar en omsättning på 21 miljarder för de 35 största företagen.

Sedan 2011 har kvartalsfaktureringen legat på runt 5 miljarder kronor. Av branschens fyra tjänster är perso-

naluthyrning överlägset störst och utgör 90 procent av omsättningen. Ackumulerat under 2012 har efterfrågan på inhyrning dock minskat med 1 procent under året.

Antalet anställda i bemanningsbranschen och penetrationsgrad på arbetsmarknaden är en undersökning som skickas ut en gång om året till samtliga medlemsföretag (se under Medlemmarna 2012).

## Topp 25 i branschen

Topp 25 listar fyra gånger om året de 25 största bemanningsföretagen med uppgift om andelen av den totala omsättningen i branschen samt för white-collar respektive blue-collar.

Bemanningsbarometern med information om framtidsutsikterna har getts ut tre gånger de senaste tolv månaderna. Barometern sammanställs av information från Konjunkturinstitutet.

## Bemanningsanställda i fokus

I samarbete med Svenskt Näringsliv gav Bemanningsföretagen ut rapporten Bemanningsanställda på svensk arbetsmarknad. Rapporten redovisar forskning om villkoren i branschen och tar upp de anställdas perspektiv på sina arbeten. I samband med att rapporten lades fram undertecknade vd:arna för flera av de största svenska bemanningsföretagen en debattartikel på SvD Brännpunkt och föreslog att hinder för branschen undanröjs så att fler jobb kan skapas.

För många yrkesgrupper besätts idag en stor del av jobben genom rekryterings- och bemanningsföretag. Bemanningsföretagen tog fram en rapport om ekonomyrket i bemanningsbranschen, med helt ny statistik som visar att mer än vart tionde ekonomjobb numera organiseras av rekryterings- och bemanningsföretag. Ekonomerna trivs i bemanningsbranschen och får snabbt jobb. Rapporten är den första i en serie om yrken inom bemanning.

# 100%

Under de senaste 10 åren har bemanningsbranschen ökat med 100 procent, om än från låga nivåer.

# 21

miljarder

Helåret 2012 uppvisar en omsättning på 21 miljarder för de 35 största företagen i branschen.

# 90%

Av branschens fyra tjänster är personaluthyrning överlägset störst och utgör 90 procent av omsättningen. Ackumulerat under 2012 har efterfrågan på inhyrning dock minskat med 1 procent under året.

# 5

miljarder

Sedan 2011 har kvartalsfaktureringen legat på runt 5 miljarder kronor





## Styrelse

Ledamöterna i Bemanningföretagens styrelse väljs av årsmötet efter förslag från valberedningen, som också väljs av årsmötet. Styrelsen sammanträder tio gånger per år och diskuterar och beslutar om Bemanningföretagens ställningstaganden.

Bland branschfrågorna finns till exempel strategier för att påverka implementeringen av EU-direktiv, riktlinjer för auktorisationerna och genomförande av projekt. Styrelsen är också förhandlingsdelegation för kollektivavtalen.

**Lars Forseth,**  
ordförande, Regional Managing  
Director Nordic Region Manpower  
samt vd Manpower Group Sweden

**Jan Bengtsson,**  
vice ordförande, vd Uniflex

**Klas Bonde,**  
vd Peak-IT

**Fredrick Carlsson,**  
vd Framtiden

**Monika Elling,**  
koncernchef/vd Poolia Sverige

**Per-Arne Gulbrandsen,**  
vd Adecco Sweden

**Carolina Hemmingsson,**  
vd Academic Work Sverige

**Patricia Olby Kimondo,**  
vd Lärarförmedlarna

**Lars Kry,**  
koncernchef Proffice

**Lars Strömberg,**  
vd Lernia Bemanning

**Henrik Bäckström,**  
förbundsdirektör Bemanningföretagen

## Kansli

**Henrik Bäckström,**  
förbundsdirektör

**Kicki Blom,**  
presschef (vikarie)

**Marja Broström,**  
auktorisering

**Hanna Byström,**  
förhandlingsansvarig  
och rådgivare i arbetsgivarfrågor

**Helena Flodén,**  
assistent

**Johan Huldt,**  
rådgivare i arbetsgivarfrågor  
och förhandlare

**Magnus Kendel,**  
rådgivare i arbetsgivarfrågor  
och förhandlare

**Sara Lidqvist,**  
rådgivare i arbetsgivarfrågor  
och förhandlare

**Cecilia Malmström,**  
presschef (föräldraledig)

**Ann Mikiver,**  
assistent till förhandlarna

**Gabriella Sebardt,**  
förbundsjurist, kanslichef

**Anna-Carin Särnqvist,**  
medlemsärenden

**Lena Martinell Åkerblom,**  
informationsansvarig



## Trycksaker

**1 Personalinhyrningen i Sverige** är en studie av 600 arbetsgivares anlitan av bemanningsföretag 2012.

**2 Handbok för dig som jobbar på bemanningsföretag** tar upp vad en medarbetare ska tänka på i olika faser av anställningen och innehåller information om grundreglerna för arbete som bemanningskonsult. Uppdaterat nytryck.

**3 Sanningar om bemanning** är en skrift där vi samlat några sanningar om hur bemanning fungerar på den svenska arbetsmarknaden idag.

**4 Hyrt går hem** är boken om den svenska bemanningsbranschens historia, skriven av Anders Johnson. Nytryck.

**5 Bemanningsbranschen i det svenska samhället** riktar sig till dem som har möjlighet att påverka arbetsmarknaden och uppmärksammar branschens nytta för arbetsmarknaden och samhället. Uppdaterat nytryck.

**6 Bemanning nya vägen till jobb för ekonomer** är den första i en planerad serie om olika yrkesgruppers möjligheter i branschens olika verksamhetsområden.

**7 Att anlita bemanningsföretag** är en broschyr där vi samlat information om hur kunderna kan få hjälp med olika typer av personalförsörjningsfrågor. Uppdaterat nytryck.

**8 Att välja omställningsleverantör inom ramen för**

**TRR Trygghetsrådet** och **9 Att välja ett auktoriserat omställningsföretag** vänder sig till företag som behöver hjälp med omställning av medarbetare.

**10 Den nya arbetslinjen** vänder sig till politiker och beslutsfattare och handlar om hur bemanningsbranschen skapar nya jobb.

**Jobbet i bemanningsbranschen, en studie av de bemanningsanställdas situation 2011/2012**, är andra upplagan av den mest omfattande studie i ämnet som gjorts i Sverige.

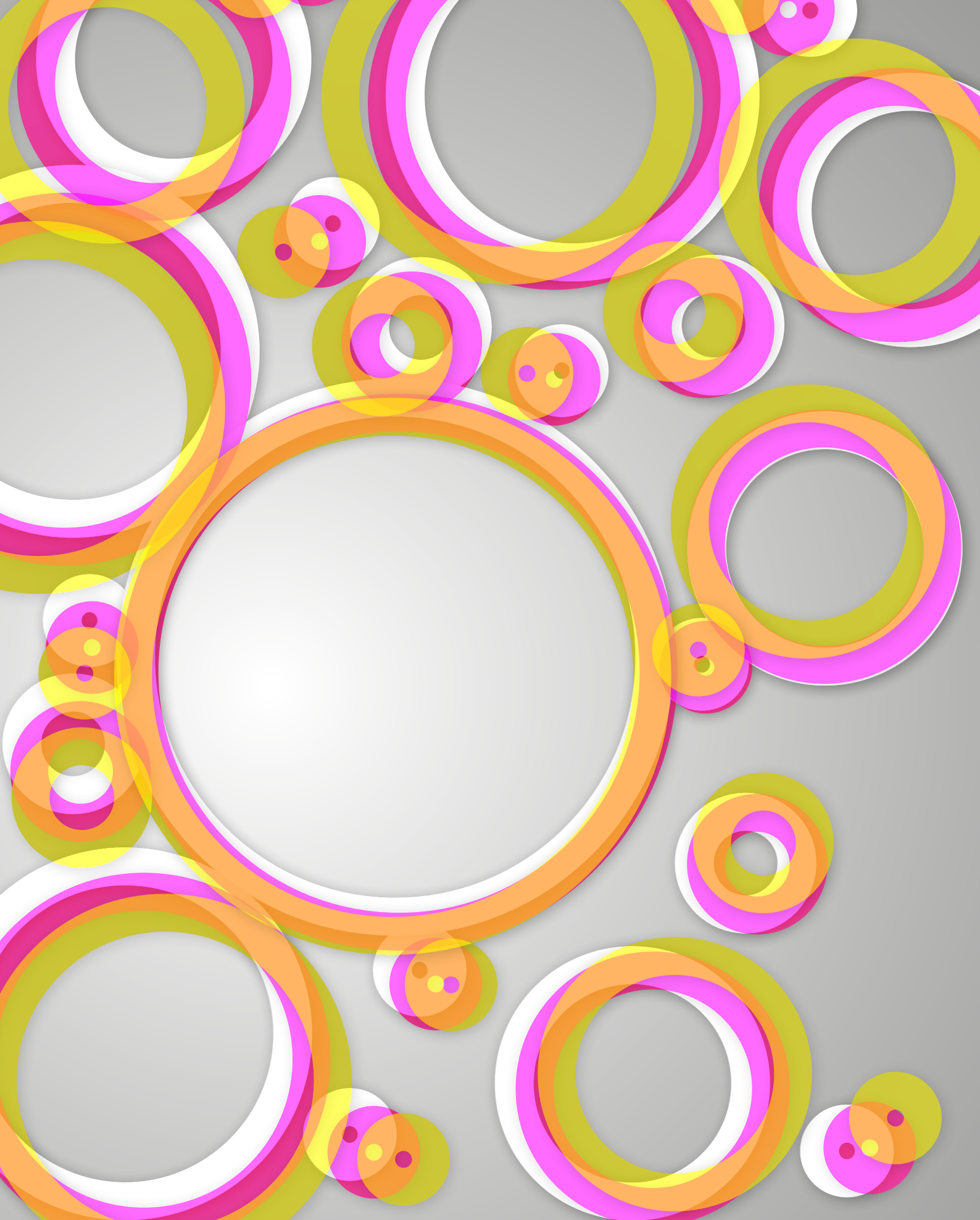
**GFL – så här fungerar det** vänder sig till den som hyr in arbetare och ger baskunskaper om GFL (genomsnittligt förtjänstläge).

**Den hjälpande handens ekonomi** förklarar varför det behövs fler jobbcoacher på dagens arbetsmarknad.

**I Ett givande jobb, bemanningskonsultens vardag** berättar bemanningskonsulter om sig själva, sitt jobb, sin vardag och sin syn på framtiden.

**Standardavtal, det bästa sättet att undvika en tvist mellan två parter** beskriver hur det är lättare att köpa och sälja tjänster om man använder Bemanningsföretagens allmänna bestämmelser. Finns även på engelska.

**Bemanning stärker arbetsmarknaden** innehåller kortfattad information om Bemanningsföretagen.



# Bemanningsföretagen

• **ALMEGA**

Box 55545 • 102 04 Stockholm • [www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se) • [www.tryggbemanning.se](http://www.tryggbemanning.se)