

Vi gör det varje dag

- vi sätter folk i arbete

Bemanningsföretagen

• al.mega

Innehåll

En rapport från bemannings- och rekryteringsbranschen om fler utrikes födda i arbete	3
Utmaningarna på svensk arbetsmarknad	4
Det tar för lång tid	5
TNG, Åsa Edman Källströmer: "Fördomsfri rekrytering"	5
Lernia, Anders Torelm: "Hos oss tar det 7 månader, inte 7 år att komma i jobb"	6
Adecco, Magdalena Nour: "Vi visar vägen till att vara mångfaldssmart"	7
Bemanning – vägen in på arbetsmarknaden	8
Retail Knowledge, Susanne Lindgren: "Nya sätt att rekrytera når nya målgrupper"	8
Proffice, Anki Elken: "Vinnaren ser allas kompetens"	10
Industrikompetens, Elin Hultman: "Nyanlända nyckeln till kompetens i framtiden"	11
Bemanningsföretagens tre förslag för fler i arbete	12
1. Möjliggör direkta anställningar	12
2. Reformerad och rättssäker Arbetsförmedling	12
3. Inför en tillfällig övergångslag om anställningsfrämjande	13
ManpowerGroup, Héléne Belin: "Vi stöttar nyanlända i rekryteringsprocessen"	14

Fakta om bemanning

Runt 1,5 procent av Sveriges arbetsföra befolkning arbetar idag för ett bemanningsföretag. Cirka 75 000 personer är helårsanställda i svenska bemanningsföretag, och 153 000 personer hade någon gång under förra året jobb i ett bemanningsföretag. 25 000 personer kom i arbete via omställning och 25 000 personer via rekryteringsuppdrag. 203 000 personer totalt erhöll därmed jobb genom branschen under ett år. Det innebär att minst 52 000 utlandsfödda personer kan uppskattas komma i arbete genom bemanningsbranschen under ett år.

En rapport från bemannings- och rekryteringsbranschen om fler utrikes födda i arbete

Tröskeln in på arbetsmarknaden är svår för många att ta sig över. Tiden från nyanländ till arbete i Sverige är för lång. Utrikes födda som varit i Sverige under många år står utanför arbetsmarknaden. Nyanländas kompetenser tas inte till vara. Brist på kontaktnät och språkkunskaper står ofta i vägen för ett första jobb.

Bemannings- och rekryteringsföretags spetskompetens är att matcha rätt person till rätt jobb. Företagen letar varje dag efter personer som kan matcha arbetsgivares krav. De fungerar som en länk för den som inte har ett eget kontaktnät.

Idag pågår en intensiv politisk debatt om hur nya svenskar ska få arbete. Våra medlemsföretag gör dock redan det politikerna vill se – de anställer utrikes födda till riktiga jobb, och de skulle kunna anställa fler.

Denna rapport bygger på intervjuer med en lång rad företag som arbetar med att ta tillvara på den kompetens som kommer till Sverige. De har både beskrivit hur de arbetar och vad de behöver för att kunna matcha fler till arbete. Men integrationsfunktionen finns i alla bemanningsföretags affärslogik: den som har kompetens men saknar kontakter eller ett bra CV behöver någon som går i god för dem. Där ligger rekrytering- och bemannings-specialisternas affärsmöjlighet: i att screena, testa och gå i god för stora grupper kandidater som andra arbetsgivare inte har resurser eller erfarenhet att rekrytera ifrån. Bemanningsbranschen

har 97 procents täckningsgrad för sina kollektivavtal, som täcker alla delar av arbetsmarknaden. De kan vara en viktig del av lösningen för högre sysselsättning av utlandsfödda, unga och andra grupper som idag befinner sig långt från arbetsmarknaden.

Rapporten landar i tre viktiga förslag som skulle underlätta för rekryterings- och bemanningsföretag att matcha och anställa fler som idag står långt ifrån arbetsmarknaden.

Våra medlemmar besitter via sina specialistkompetenser inom bemanning, rekrytering och omställning en ojämförbar kännedom om svensk arbetsmarknad som gör dem bäst kvalificerade att lösa den uppgiften. De har också fler arbetsgivarkontakter i både privat och offentlig sektor än någon annan aktör – Arbetsförmedlingen inkluderad. Vi gör det varje dag – vi sätter folk i arbete.

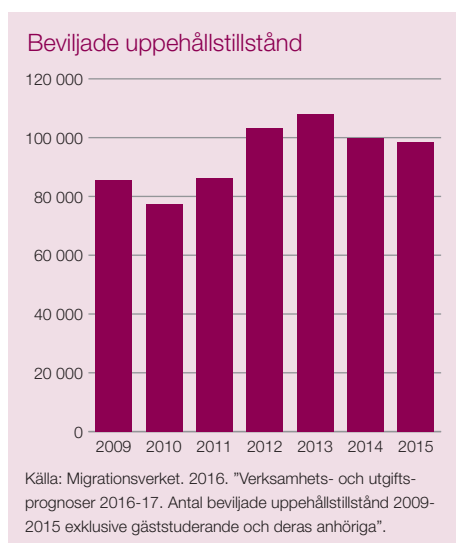


Ann-Kari Edenius

Förbundsdirektör, Bemanningsföretagen

1. Utmaningarna på svensk arbetsmarknad

Regeringen har satt ett mål om att nå EU:s lägsta arbetslöshetsnivå 2020. Baserat på SCB-statistik och IMF:s prognoser över arbetslösheten i olika EU-länder har Svenskt Näringsliv beräknat att det kommer krävas 460 000 nya arbetstillfällen netto i Sverige för att nå regeringens mål. Det är en ökning med 9,5 procent från dagens nivå och en ökning i sysselsättningstakten som Sverige idag inte är i närheten av.



Enligt SCB uppgick antalet arbetslösa personer i Sverige i början av 2016 till 349 700 personer. Den säsongsrensade och utjämnade siffran för arbetslösheten är 7 procent. Arbetslöshetsstalet är högre för utrikes födda i samtliga grupper på arbetsmarknaden, men skillnaderna är störst i gruppen som saknar gymnasial utbildning, där många nyanlända återfinns.

Möjligheten att uppnå arbetslöshetsmålet påverkas av arbetskraftsdeltagandet för den nyinvandrade befolkningen. De senaste åren har invandringen och antalet beviljade uppehållstillstånd legat på en hög nivå, samtidigt som arbetskraftsdeltagandet

och sysselsättningen inte ökat tillräckligt snabbt i dessa grupper. Migrationsverkets prognoser för kommande år pekar på ett fortsatt högt antal asylsökande. Antalet nyanlända utan sysselsättning pekar på behovet av politiska arbetsmarknadsreformer.

2. Det tar för lång tid

I dag tar det för lång tid för en person som anländer till Sverige att komma in på arbetsmarknaden. Riksrevisionens granskning av etablering och integration från 2015 visar att det tar 7–10 år från mottagande tills hälften av de nyanlända är etablerade på arbetsmarknaden. För män tar det 3–7 år medan det tar 9–11 år för kvinnor.

Bemannings- och rekryteringsföretag vill ta större ansvar för integrationen på arbetsmarknaden för de människor som söker sig till Sverige. Möjligheterna och utmaningarna är stora: i juni 2016 var 57 000 personer inskrivna i etableringsuppdraget. De är dessutom unga – nära 40 procent var under 30 år och behöver snabbt komma ut på arbetsmarknaden.

Företagens erfarenhet är att personer som i flera år befunnit sig långt ifrån arbetsmarknaden är betydligt svårare att matcha än de som relativt nyligen förlorat kontakten med arbetslivet eller en utbildning. Att minimera tiden till kontakt med arbetsplatser och vidareutbildning är därför centralt och att göra försök till matchning direkt när personer kommer till Sverige. Etableringstiden på 7–10 år kan jämföras med att en nyanländ och utbildad person inom ett bristyrke under rätt förutsättningar kan komma i arbete på en vecka med hjälp av ett bemanningsföretag.

Rekryterings- och bemanningsföretag letar ständigt efter nya talanger. Idag åker företrädare för många företag runt på flyktingförläggningar, ordnar rekryteringsdagar och intervjuar kandidater på många olika språk – för att matcha kandidater till områden där det råder kompetensbrist. På så sätt realiserar redan idag en stor potential i tillskottet av personer som har kommit och

TNG, Åsa Edman Källströmer, VD: "Fördomsfri rekrytering"

"Vi jobbar med fördomsfri rekrytering. Vi tog hjälp av diskrimineringsombudsmannen för att utbilda alla våra rekryterare och började med strukturerad, kompetensbaserad rekrytering. Vi har vänt på vår urvalsprocess där vi börjar med att testa först och fråga sedan. Vi gör inte längre urval enbart utifrån vad man har gjort tidigare – utan utifrån vad man kan åstadkomma i framtiden. Vi arbetar med arbetspsykologiska screeningtester på drygt 20-talet olika språk där alla kandidater testas och vi har modeller där funktionshinder, som t.ex. dyslexi, inte är ett problem. Alla med rätt kompetens ska få samma möjligheter och förutsättningar. Ur vår process kommer det kandidater som arbetsgivaren inte alla gånger tänkt sig – utan bättre. Vi breddar verkligen utbudet. Vi är också founding partner i Språkkraft – en app som nyanlända kan använda för att snabbt lära sig svenska."

Lernia, Anders Torelm,
försäljningschef: "Hos oss tar det 7
månader, inte 7 år att komma i jobb"

"Vi fick i uppdrag av Scania i Oskarshamn att bemanna deras expansion. Hundratals jobb behövde besättas. Vi behövde tänka nytt och jobba med många parallella spår samtidigt. Ett spår blev ett pilotprojekt för att hitta arbetskraft bland nyanlända som startades med Lernia, Scania, Oskarshamns kommun och Arbetsförmedlingen. Erfarenhet från industri eller tekniskt gymnasium från hemlandet var en grundförutsättning. Vi intervjuade 40 personer som var i etableringsfasen och antog 12 personer. Tillsammans byggde vi en snabbutbildning på 7 månader med yrkessvenska och en yrkessvetsutbildning. Efter utbildningen blir deltagarna bemanningskonsulter genom Lernia på Scania. Vi visar att det kan ta 7 månader, inte 7 år, att komma i arbete som nyanländ."

som fortsatt kommer till svensk arbetsmarknad. Det ger möjlighet för svenska företag att växa och utvecklas.

Bemanningsföretag rekryterar många personer som inte kan svenska. Det behövs inte för alla jobb – ibland räcker engelska eller så finns det andra anställda som kan översätta. Dessutom är det ofta mer effektivt att lära sig svenska på en arbetsplats än i skolbänken.

Inom t.ex. vård- och ingenjörsyrken, men även inom lager och logistik är möjligheten att sysselsätta personer med rätt meriter men utan kunskaper i svenska språket relativt goda.

Att marknadsföra kandidater från andra länder kan till en början kräva särskilda insatser. Vissa kommer från länder och branscher där rekrytering skett via nätverk och utan CV och den typ av anställningsintervjuprocesser som är vanliga i Sverige. Att förstå svenska regler och avtal samt hur den svenska arbetsmarknaden fungerar är också sådant som utländska jobbsökande kan behöva hjälp med.

Alla arbetsgivare är inte vana vid de nya kompetenserna. Insikten om vikten av att bredda sin rekrytering sprider sig dock till allt fler branscher och bemanningsföretag kan motivera fler arbetsgivare att bredda sin rekrytering. För de arbetsgivare som vill rekrytera ur en bredare kompetenspool är det enklaste sättet att kontakta ett rekryterings- eller bemanningsföretag, som ofta har flera tusen kandidater med olika bakgrund och profil i sina databaser. Bristen på egna kontakter bland nyanlända och utlandsfödda samt svårigheten att värdera utländsk kompetens och arbetslivserfarenhet gör bemanningsföretag till naturliga partners för dessa arbetsgivare.

När allt fler arbetsgivare visar intresse och allt fler nyanlända vill komma i arbete är trögheten i de svenska systemen, samt blockeringarna mot bemanningsföretag i dessa system, en återkommande källa till frustration. Tiden det tar innan företagen kommer i kontakt med nyanlända genom Arbetsförmedlingens insatser efter asylprocessen, samt de hinder bemanningsföretag stöter på även i detta skede, gör att tiden från ankomst till arbete blir längre än någon önskar.

Sedan 2010 sköter Arbetsförmedlingen etableringsuppdraget åt regeringen. Ett viktigt syfte med att flytta ansvaret från kommunerna till Arbetsförmedlingen var att öka fokus på arbete och därmed påskynda de nyanländas etablering. Uppdraget till Arbetsförmedlingen innebär dock en möjlighet som ännu inte tagits tillvara. Genom det centrala ansvaret är tidig validering, matchning och bedömning av insatser möjliga att upphandla på ett effektivt sätt. Bemannings- och rekryteringsföretag har kapaciteten att utföra dessa insatser. De har också kontakter med arbetsgivare över hela arbetsmarknaden, över hela landet och i alla sektorer. Genom att arbeta med företagen som upphandlade partners i etableringsprocessen kan fler komma i arbete tidigare.

Adecco,
Magdalena Nour,
regionchef Syd: "Vi visar vägen
till att vara mångfaldssmart"

"Vi anställer många medarbetare med utländsk bakgrund. Eftersom tjänsten vi säljer är kompetens förmedlar vi den gärna vidare, oavsett personers etniska bakgrund eller ålder. Jag är övertygad om att uthyrning är en smidig väg att få utrikes födda och nyanlända i arbete. Många har av olika anledningar svårt för att ta sig in på arbetsmarknaden och är otroligt glada och tacksamma för att få möjligheten att jobba. De blir ofta våra bästa konsulter. Uthyrning är en bra väg om arbetsgivaren känner sig osäker inför en anställning av en ny profil hos medarbetaren.

Vi fokuserar på kompetens och håller företagen i handen och visar dem vägen i att vara mångfaldssmarta. Näringslivet har ibland en föreställning om hur den perfekta medarbetaren ser ut, som inte behöver vara helt avgörande för att allt ska fungera bra och arbetsuppgifterna lösas på bästa sätt. Där kan vi visa vägen och ge extra trygghet i en för kunden kanske ny situation. Skulle det mot förmodan inte fungera finner vi en annan konsult åt kunden och ett annat kundföretag åt konsulten."

3. Bemanning – vägen in på arbetsmarknaden

Bemanningsbranschen är idag en av de branscher som sysselsätter flest utlandsfödda i Sverige. Andelen utlandsfödda personer som arbetar inom branschen varierar från år till år, men var under 2015 34 procent högre än andelen på den totala arbetsmarknaden enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning. Mer än var femte person i branschen är utlandsfödd och inom områden som tillverkning, lager och logistik och handel är andelen ännu högre. Branschen täcker idag hela arbetsmarknaden: allt från varuplockare i detaljhandeln via ekonomiassistenter till verkställande direktörer. Industri, affärer, kontor och gruvbolag – alla delar av arbetsmarknaden använder sig av tjänster inom rekrytering, bemanning och inhyring. Minst 52 000 utlandsfödda personer kan uppskattas komma i arbete genom bemanningsbranschen under ett år.

Siffrorna underskattar sannolikt andelen utlandsfödda p.g.a. att många enmansföretag med konsulter återfinns i statistiken och fångar inte heller den stora genomströmning av utlandsfödda som sker i bemanningsföretag: att hyra först och anställa sedan är en vanlig ordning: 40 procent av de inhyrda går vidare till ett kundföretag under första året. I denna process rekryteras många utlandsfödda, vars genomströmning i branschen därmed blir större än för andra grupper. En utlandsfödd

person kan ha svårigheter att få in en fot på arbetsmarknaden, men efter att ha rekryterats av ett bemanningsföretag och sedan tagit steget över till ett kundföretag, är det lättare att gå vidare till nästa arbetsgivare.

Retail Knowledge,
Susanne Lindgren, VD:
"Nya sätt att rekrytera når nya
målgrupper"

"Vi använder helt nya sätt att rekrytera för att bredda utbudet till kunden. Vi använder oss av liveframträdanden eller gruppauditions som vi kallar det där kandidaterna står på scen och framför grupparbeten och presentationer av sig själva.

Vi använder oss även av videointervjuer, sökanden får via en länk svara på ett antal frågor genom videoinspelning på mobilen. Med nya sätt att rekrytera hittar vi nya målgrupper. Inom retailbranschen har bakgrund, kön eller sexuell läggning varit oviktigt länge. Hälften av våra anställda har en annan etnisk bakgrund och språkkunskaper i flera språk är ofta efterfrågade. Allt är drivet av våra kunder inom retail."

Forskning från Stockholms universitet över genomströmningen av personer i bemanningsföretag visar att studerande, arbetslösa och föräldralediga börjar arbeta i branschen i högre utsträckning än personer som är sysselsatta i en annan

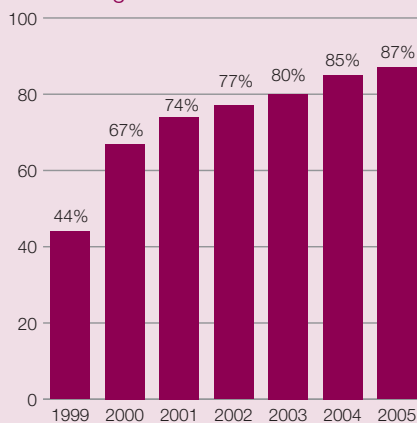
bransch (Andersson Joonas & Wadensjö, 2010). Den visar också att framförallt yngre, 16–24 år, har hög sannolikhet att börja i branschen. Ickevästliga invandrare har också högre sannolikhet än de som är födda i Sverige med föräldrar födda i Sverige att börja i branschen.

En analys av vilka som lämnar bemanningsbranschen visar att yngre har högre sannolikhet än äldre att lämna branschen, och de som är födda i ett ickevästligt land lämnar branschen med högre sannolikhet än andra grupper. Sannolikheten att lämna branschen är ungefär 5 procentenheter högre än för dem som är födda i Sverige eller vars föräldrar är födda i Sverige. Ickevästliga invandrare är därmed en grupp med relativt hög genomströmning – rörlighet både till och från bemanningsbranschen.


De som lämnar går oftast vidare till sysselsättning i en annan bransch. Detta är särskilt uttalat för personer med eftergymnasial utbildning. För dessa fungerar branschen oftast som en språngbräda till andra delar av arbetsmarknaden.

Allt fler företag i bemannings- och rekryteringsbranschen använder idag helt anonyma ansökningar för att hitta den mest meriterade för kundens uppdrag. Det gör att diskriminering minskar och att fler på arbetsmarknaden kan tas tillvara. Allt oftare sällas kandidater till uppdrag fram på helt digital väg, där namn och bakgrund är helt separerade från bedömningarna av kompetens.

Andel sysselsatta som har lämnat bemanningsbranschen efter 1–7 år




Källa: Andersson Joonas & Wadensjö. 2010.
"Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?"
Swedish Institute for Social Research, Stockholms universitet.



Proffice, Anki Elken, public affairs-ansvarig: "Vinnaren ser allas kompetens"

"Vi vill ligga längst fram i alla frågor som gäller mångfald och likabehandling. Den som tar täten, ser allas kompetens och inte bara letar i sina egna nätverk, blir vinnare. Människor flyttar till Sverige från hela världen. Svensk arbetsmarknad behöver duktig arbetskraft för att klara av den globala konkurrensen. Proffice är en drivande part i 'Vidga Normen' – ett projekt för att sätta fokus på afrosvenskarnas situation. Afrosvenskarna är den grupp som är mest diskriminerad i samhället med oproportionellt hög andel i underkvalificerade anställningar. Vi vill se till att alla får arbete som motsvarar utbildningsnivå och kompetens."



Industrikompetens, Elin Hultman, vice VD: "Nyanlända nyckeln till kompetens i framtiden"

"Genom Industrikompetens är det många som får sitt första eller sitt andra jobb. Vi vet att det är vi bemanningsföretag som många gånger är vägen in på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom har vi fått ett tydligt uppdrag av våra ägare att hjälpa till i arbetet med att ta tillvara på kompetensen som nu har kommit, och kommer att komma, till vårt land. De nyanlända kommer att bli en nyckel för att vi ska kunna erbjuda kompetens till arbetsmarknaden både nu och i framtiden. Förutom att jobba i vardagen med att tillsätta uppdrag är vi bl.a. projektledare för ett ESF-projekt som kretsar kring validering för nyanlända. Ett annat exempel är att vi har fått i uppdrag av Norrköpings kommun att konkret matcha nyanländas kompetenser till Norrköpings industriföretag. Vi vill göra saker i praktiken och göra en konkret skillnad."

Bemanningsföretagens tre förslag för fler i arbete

Med rätt förutsättningar skulle bemanningsbranschen kunna göra ännu mer. Den svenska arbetsmarknaden har många gamla regler och system, många av dem välfungerande, men få av dem anpassade att verka för att snabbt få nyanlända i arbete. De viktigaste reformerna för att få fler i arbete som bemanningsföretag driver är:

1. Möjliggör direkta anställningar

Arbetsgivare som har kollektivavtal måste ha möjlighet att använda existerande stödformer och arbetsmarknadspolitiska initiativ utan krav på nya och ytterligare fackliga förhandlingar och tillstånd.

Dagens praxis att inleda nya partsförhandlingar och inhämta ytterligare partssynpunkter vid anställningar inom befintliga stödformer såsom instegsjobb och yrkesintroduktionsavtal, har resulterat i att dessa anställningsformer är lite använda på arbetsmarknaden som helhet och inte används alls inom bemanningsföretag.

Regeringen behöver återgå till att använda rent politiska åtgärder som inte kräver ytterligare partsöverenskommelser för anställning – till exempel sänkt arbetsgivaravgift. Dessa reformer leder till snabbare resultat då företagen kan använda dem. Dagens teoretiska anställningsformer, som kräver ytterligare förhandlingar och fackliga godkännanden trots befintliga kollektivavtal, har nått vägs ände och går inte att använda.

2. Reformerad och rättssäker Arbetsförmedling

Arbetsförmedlingens regelverk måste vara tydligt, transparent och konsekvent. Samma regler ska gälla för alla arbetsgivare, inklusive bemanningsföretag, vid användning av subventionerade anställningar, handledarpeng osv. Vilka regler som gäller för bemanningsföretag är idag osäkert och varierar över tid och över landet. Detta resulterar i att många av de politiska ambitioner som finns för satsningar inom Arbetsförmedlingen inte går att genomföra och att reformer och anslag blir verkningslösa och oanvändbara.

Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och de professionella privata arbetsförmedlingarna behöver förstärkas. 2016 tecknar de europeiska statliga arbetsförmedlingarnas samorganisation samarbetsavtal med

Bemanningsföretagens europeiska branschorganisation World Employment Confederation-Europe om långtgående samarbete mellan tjänster inom privat och offentlig anställning över hela Europa. Det är viktigt att även svenska Arbetsförmedlingen ansluter sig till denna överenskommelse för att effektivisera samarbetet mellan de privata arbetsförmedlingarna och Arbetsförmedlingen gällande upphandling, regelverk, arbetsmarknads-politiska program och statistik. Arbetet med arbetsgivarkontakter behöver stärkas inom Arbetsförmedlingen. Bemannings-, omställnings- och rekryteringsföretag har överlägset flest arbetsgivarkontakter på svensk arbetsmarknad. Det är centralt att dessa nu förs samman med de arbetssökande i ett tidigare skede.

Kvalitetsutvecklingen i Arbetsförmedlingens upphandlingar behöver samtidigt stärkas. Genom bättre upphandlingar kan Arbetsförmedlingen få bättre valuta för pengarna och tjänsterna kan utvecklas i samverkan med leverantörerna.

Slutligen borde Arbetsförmedlingen skyndsamt upphandla validering av kunskaper hos de asylsökande som nu befinner sig i Sverige. En bred upphandling kan innebära att alla asylsökande, även de som bor i eget boende, får en möjlighet att tidigt validera sina kunskaper. Därmed möjliggörs ett tidigare inträde på arbetsmarknaden. Det skulle även leda till att myndigheter kan planera sina insatser bättre när den asylsökande får uppehållstillstånd.

3. Inför en tillfällig övergångslag om anställningsfrämjande

Bemanningsföretag anställer många utlandsfödda och nyanlända och träffar ännu fler. Baserat på dessa erfarenheter anser Bemanningsföretagen att en ny lag om anställningsfrämjande måste införas de kommande åren. Den omfattande invandring som skett de senaste åren kan kräva övergångslagar av något slag för att säkra ett snabbare inträde på arbetsmarknaden. Lägre anställningskostnader och utökade möjligheter till praktik, arbetsplatsbaserad introduktion och insteg under en övergångsperiod skulle ge möjlighet att nå regeringens arbetslöshetsmål och förebygga en omfattande segregation under kommande år. Bestämmelsen kan införas genom en övergångsregel om utökade möjligheter i den lag om anställningsfrämjande som infördes i Sverige på 1970-talet.

ManpowerGroup, Hélène Belin,
kommunikationschef:

“Vi stöttar nyanlända i rekryteringsprocessen”

“ManpowerGroup är en ingång till jobb och breddad erfarenhet för de cirka 20 000 personer som vi anställer varje år. Ett stort antal andra rekryteras via oss och tar därigenom sitt nästa karriärsteg. Ytterligare grupper, som står långt ifrån arbetsmarknaden, hjälper vi vidare till en praktikplats eller annan väg genom oss.

Idag finns en efterfrågan, 39 procent av landets företag och offentliga myndigheter uppger att de inte har personer med rätt kompetens. Samtidigt kommer det personer till Sverige med imponerande erfarenheter.

ManpowerGroup jobbar med initiativet ‘Äntligen Jobb’. Det kommer från Swedbank och Arbetsförmedlingen för att underlätta för utrikes födda akademiker att enklare få tillgång till relevanta arbetsgivare genom praktikplatser. ManpowerGroup och ett antal andra stora företag samverkar i ‘Äntligen Jobb’. ManpowerGroups uppgift är att ta tillvara på en del av de kompetenser som haft praktikplats, genom att de rekryteras, anställs som konsulter hos oss eller ingår i vår kandidatbank.

I Sverige bor 375 000 utlandsfödda akademiker och siffran ökar varje år. Flest personer med högre utbildning återfinns inom ekonomi och teknik. Idag går ungefär 65 000 utlandsfödda akademiker arbetslösa i Sverige. Av dem som har jobb är det många som inte arbetar inom det område de är utbildade för. Stora pensionsavgångar gör att vi på sikt kommer att behöva en bredare rekryteringsbas men vi behöver börja redan idag. Vi tror att det är en av de viktigaste framgångsfaktorena för Sverige.

Vi vet av våra praktikanter att yrkesinriktad språkutveckling är den absolut mest positiva och viktiga aspekten av att göra praktik. Men många menar även att de fått lära sig om de normer som finns i det svenska samhället genom kundkontakten. Många uttrycker också att de för första gången har känt sig välkomna och accepterade in i det svenska samhället.”

Källor

Andersson Joona, Pernilla & Wadensjö, Eskil. 2010. "Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?" Swedish Institute for Social Research, Stockholms universitet. <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:320471/FULLTEXT01.pdf>

Arbetsförmedlingen. 2016. "Etableringsuppdraget i siffror". <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Etableringsuppdraget-i-siffror.html>

Bemanningsföretagens branschstatistik, <https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/arkiv-for-rapporter-och-statistik>

Migrationsverket. 2016. "Verksamhets- och utgiftsprognoser 2016-17. Antal beviljade uppehållstillstånd 2009-2015 exklusive gäststudier och deras anhöriga".

Riksrevisionen. 2015. "Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?" RiR 2015:17. http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/22578/RiR2015-17_Etabl%20%20integration_Anpassad.pdf

Svenskt Näringsliv. 2016. "460 000 utan jobb – en kö från Malmö till Göteborg". <http://www.svensktnaringsliv.se/460000>

Statistiska centralbyrån. 2016. "Arbetskraftsundersökningarna".

Bemanningsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering. Organisationens främsta uppgift är att säkerställa en fortsatt väl fungerande och expanderande bemanningsbransch i Sverige. Det är på många sätt viktigt att företag som stimulerar rörlighet hörs i arbetsmarknadspolitiken.

Bemanningsföretagen
● ALMEGA

Läs mer på www.bemanningsforetagen.se