



Kompetensföretag i lågkonjunktur

Kompetensföretag i lågkonjunktur

Inledning	3
Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Erfarenheter från tidigare lågkonjunkturer	6
Tankar om en kommande lågkonjunktur	8
En lågkonjunktur påverkar branscher olika	9
Jobbutsikterna varierar mellan olika yrken och kompetenser	9
Regionala variationer	11
När konjunkturen vänder	11
Beredskap för att hantera en konjunkturedgång	12
Kompetensföretagens tjänster är kundföretagens försäkran inför sämre tider	12
Omställning och skydd vid uppsägning	13
Förslag för att möta nästa lågkonjunktur	15

Inledning

Kompetensbranschen i Sverige har haft fler år av tillväxt eftersom branschen växer i takt med arbetsmarknaden. Det har inneburit att mycket stora grupper kommit i arbete tack vare branschen.

Ingen högkonjunktur varar dock för evigt. Därför har vi frågat våra medlemsföretag hur en lågkonjunktur skulle påverka dem och deras medarbetare.

Vi har pratat med några av våra ledande företrädare för ett antal större medlemsföretag om deras erfarenheter från tidigare lågkonjunkturer och om vilka tankar de har kring en möjlig kommande lågkonjunktur.

Den här rapporten redovisar deras erfarenheter.

Synpunkterna är ett underlag för att diskutera hur såväl arbetsmarknaden i sin helhet som kompetensbranschen specifikt, kan rusta sig inför den nedgång som förr eller senare kommer.

Stockholm, september 2019

Patrik Eidfelt
Förbundsdirektör Kompetensföretagen



Sammanfattning

De kompetensföretag som intervjuats i rapporten är väl medvetna om att en lågkonjunktur kan komma snabbt och få stora konsekvenser. Dock ser de inte någon djupare lågkonjunktur framför sig, utan i så fall en mer måttlig nedgång.

I en lågkonjunktur minskar efterfrågan på konsulter, samtidigt som efterfrågan på omställningstjänster ökar. Uppgången inom omställning kan hos vissa företag kompensera minskningen inom bemanning men inte helt eftersom bemanning är störst omsättningsmässigt.

En lågkonjunktur bedöms slå hårdast mot fordons- och tillverkningsindustrin med dess många underleverantörer. IT och logistik väntas klara sig bättre.

Vid en mindre nedgång räknar kompetensföretagen med att i stor utsträckning kunna anpassa behovet av medarbetare inom verksamheten och undvika uppsägningar. Vid en kraftigare nedgång blir det svårare att undvika uppsägningar. Anställda inom kompetensföretag har kollektivavtal och genom dem tillgång till omställningsförsäkringar genom Trygghetsrådet TRR och Trygghetsfonden TSL. Kort sammanfattat har de samma försäkringar och förmåner som andra grupper anställda med kollektivavtal.

Genom försäkringarna garanteras uppsagda medarbetare snabb och effektiv hjälp att hitta ett nytt jobb eller utbildning. Gruppen nyanställda konsulter inom industrin är idag stor och har vuxit snabbt: för de som inte kvalificerat sig för omställningsstöd (arbetat mindre än ett år på LO-området) kan en lågkonjunktur leda till arbetslöshet. Unga och nyanlända, med kort tid på arbetsmarknaden, friställs i regel först – men unga i tjänstesektorn har relativt lätt att hitta nya jobb i andra delar av tjänstesektorn.

Lika viktigt som det är att vara förberedd vid en lågkonjunktur, är det att vara redo inför den efterföljande tillväxtperioden. I en lågkonjunktur frigörs kompetenser som kan tas tillvara inom andra delar av ekonomin, vilket kan skapa möjligheter för både individer och företag. Kompetensföretag har en viktig funktion i ekonomin både i upp- och nedgång.

För politiken finns några slutsatser att dra: regionala stödinsatser kommer att behövas mot lokala arbetsmarknader med få arbetsgivare och äldre medarbetare. Vid en kraftig konjunkturbedgång är snabba utbildnings- och omställningsinsatser från samhällets sida mycket viktigt. De insatserna måste planeras, förberedas och upphandlas i tid. Samtidigt står Sverige idag med en större tjänstesektor än förut, och är därmed bättre rustat för omställning på arbetsmarknaden än under tidigare nedgångar.

Bakgrund

Inom kompetensbranschen ryms företag verksamma inom bemanning, utbildning, coaching/omställning och rekrytering. Ofta har kompetensföretag en blandning av dessa verksamheter, men det finns också högst specialiserade företag. Bemanning utgör den största delen av omsättningen inom branschen. Arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagens medlemmar representerar cirka 70 procent av den totala branschen. Ungefär 2 procent av den svenska arbetskraften sysselsätts av branschen.

Syftet med den här rapporten är att beskriva hur medarbetare och företag inom branschen påverkas av en lågkonjunktur.

Rapporten bygger huvudsakligen på intervjuer med större kompetensföretag med erfarenheter från de ekonomiska nedgångarna åren 2008 och 2012. Kompetensföretags utveckling utgör en konjunkturindikator då de känner av efterfrågan från kundföretagen tidigt, både i upp- och nedgång.

De intervjuade företagen räknar med att det kommer en nedgång i ekonomin, vilket är rimligt efter många års tillväxt. Alla har respekt för vad en lågkonjunktur kan innebära, men man ser inte något större krisscenario framför sig utan en kontrollerad nedgång i ensiffriga procenttal. En del kunder förbereder sig på sämre tider, men överlag finns det fortfarande stor efterfrågan på kompetens.



Erfarenheter från tidigare lågkonjunkturer

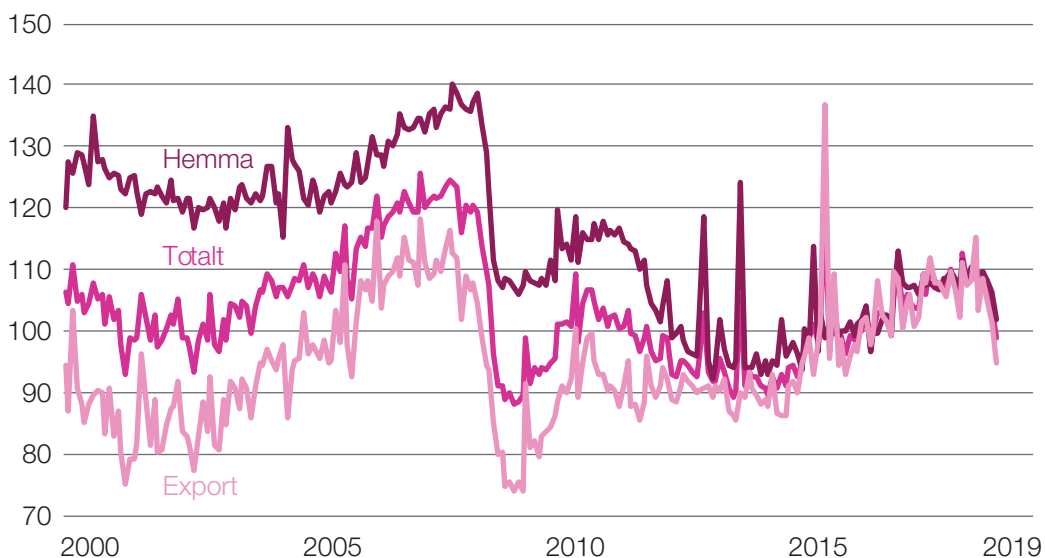
De intervjuade företagen i rapporten har delat med sig av erfarenheter från två lågkonjunkturer. Nedgången i finanskrisens spår åren 2008–2009 var väldigt skarp och slog brett mot hela ekonomin och alla branscher. Även under 2012 skedde en nedgång, som kopplas främst till Grekland och Euron. Den var långsam och mer förutsägbar. Tidigare lågkonjunkturer beskrivs som att de skett på ”en helt annan arbetsmarknad” eftersom branschen var betydligt mindre då och hade huvuddelen av affären på andra delar av arbetsmarknaden. Det gör att lärdomarna för kompetensbranschen är begränsade.

I lågkonjunkturen efter finanskrisen försvann efterfrågan snabbt: inom ett par månader tappade industrin för investeringsvaror en mycket stor del av sin efterfrågan. Detta slog främst mot fordonsindustrin som drog ned på konsulter. Omfattningen på neddragningarna var så stor att det inte gick att omplacera konsulterna inom bemanningssegmentet och en följd av det blev uppsägningar.

Under de senaste konjunkturedgångarna märktes en ökad efterfrågan på konsulter inom livsmedelsindustrin. Det kan förklaras med att konsumenter skjuter upp dyrare inköp i en lågkonjunktur men unnar sig istället lite dyrare livsmedel, kanske som en kompensation.

I konjunkturedgången 2008-2009 låg livsmedelsindustrins orderingsgång stabil och ökade till och med något samtidigt som maskin- och fordonsindustrin hade stora tapp i orderingsgången. Nedan syns industrins samlade tapp i orderingsgång under lågkonjunkturen.

Industrins orderingsgång 2000 - 2018, index 2015=100



Källa: SCB

Under lågkonjunkturen 2008-2009 ökade efterfrågan på omställningstjänster och coachning. Det innebar att många medlemsföretag kunde omplacera sina medarbetare inom företaget vilket minskade antalet uppsägningar. Ökningen inom omställningstjänster och coachning kunde dock inte kompensera nedgången inom bemanning helt.

De medlemsföretag som är smalare och mer nischade är mer sårbara i en lågkonjunktur. De arbetar oftare åt ett fåtal kunder och blir mer anpassade efter dessa kunders behov. Det är riskabelt att vara för beroende av stora kundföretag inom en bransch.

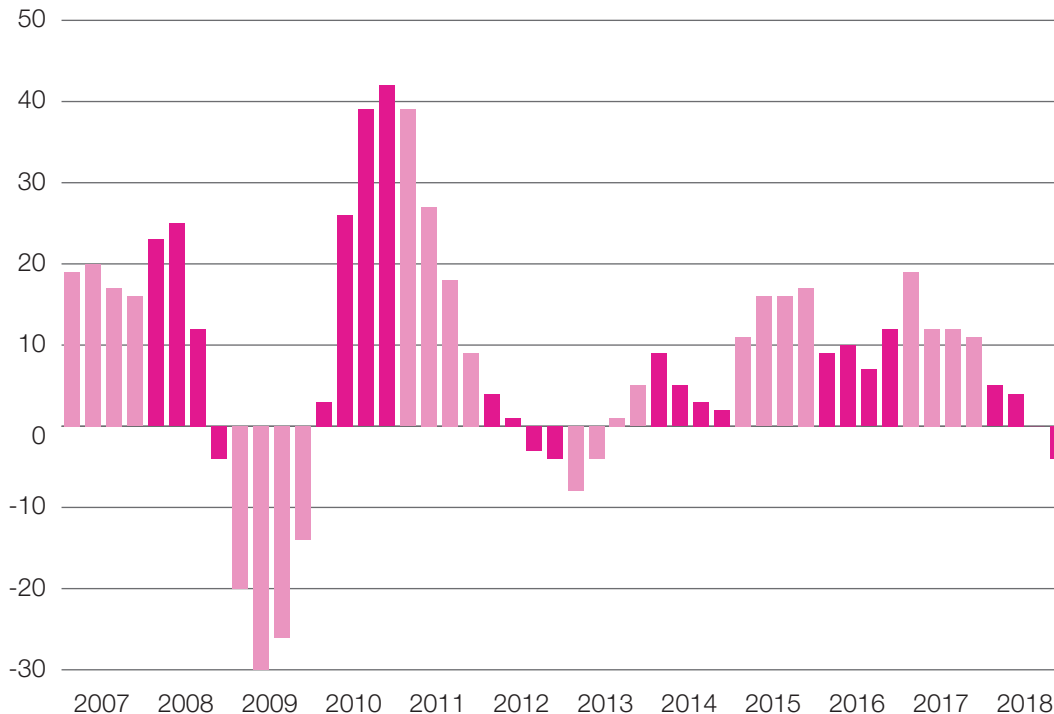
Erfarenheterna från 2008, då framför allt fordonsindustrin tvärstannade, är att en bred kundstruktur ger större motståndskraft vid en ekonomisk nedgång.

En generell erfarenhet är att få av de jobb som försvunnit i nedgång kommit tillbaka: när tillväxten vänder sker den ofta i helt andra eller förändrade jobb, ofta med högre utbildningskrav.

En annan erfarenhet från tidigare konjunkturosäkerhet är att just osäkerhet ökar kunders inhyrning. Längre perioder av ekonomisk osäkerhet kan därför innebära att en större andel av medarbetarna är konsulter. Vid uppgång är också en större andel av medarbetarna inhyrda, för att så småningom gå över till kund.

Sammantaget är den historiska erfarenheten att branschen ökar sin marknadsandel inom rekryteringar och att en större andel medarbetare är inhyrda efter en lågkonjunktur än innan den.

Diagrammet nedan visar hur kompetensföretagens omsättning påverkats både under finanskrisen 2008-2009 och nedgången 2012.



Källa: Kompetensföretagens kvartalsrapport Q4 2018

Tankar om en kommande lågkonjunktur

Ingen lågkonjunktur är den andra lik. Men under våren 2019 har det talats alltmer om en kommande lågkonjunktur. Även om företagen inte ser en tuff lågkonjunktur framför sig så talar man om en inbromsning. Siffrorna från Q4 2018 och Q1 2019 visade på en nedgång för branschen och det är troligt att utvecklingen håller i sig.

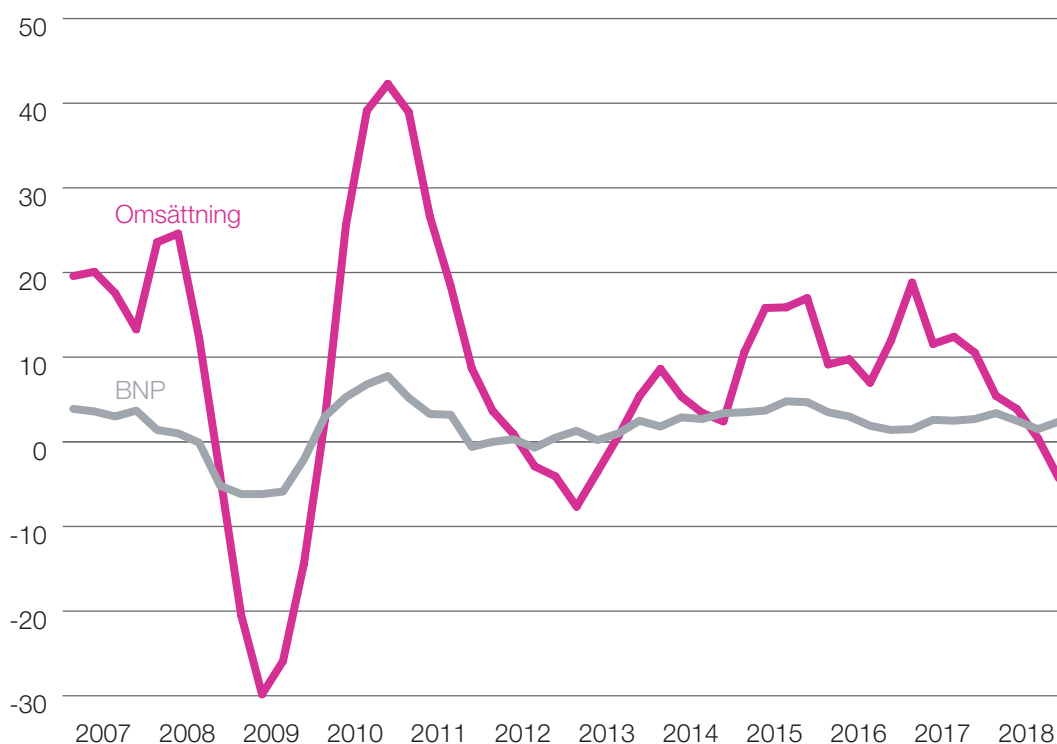
Det ska dock poängteras att nedgången som branschen noterar sker mot bakgrund av en framgångsrik tioårsperiod då hela branschen vuxit.

En mindre nedgång väntas i stor utsträckning kunna hanteras internt genom omplaceringar och på så sätt kan uppsägningar undvikas.

Svenska kompetensföretag är i regel diversifierade och breda. Bredden gör det enklare att ställa om medarbetare löpande när strukturella förändringar på arbetsmarknaden sker, eftersom medarbetare kan flyttas från en del av verksamheten till en annan.

Idag rekryteras konsulter i hög utsträckning p.g.a. sina personliga egenskaper. Kunder är oftast med och gör rekryteringarna. Eftersom konsulterna oftast är tillsvidareanställda och kompetensföretagen har långa avtal med uppdragsgivarna kan omplaceringar hos samma kund också ske.

Omsättningsutveckling för kompetensföretagen och BNP-utveckling i Sverige. Förändring i procent jämfört med samma kvartal föregående år



Källa: Kompetensföretagens kvartalsrapport Q4 2018

En lågkonjunktur påverkar branscher olika

Sedan tidigare lågkonjunkturer har svensk arbetsmarknad förändrats, och har idag ett större inslag av tjänster. Generellt sett beskrivs tjänstemarknaden som lättare att röra sig inom än den traditionella industrisektorn. Att Sverige idag är mer av en tjänstearbetsmarknad än tidigare är således en fördel vid kommande konjunkturedgångar.

Verksamhet förknippad med fordonsindustrin har gått mycket starkt de senaste åren, vilket märkts mycket tydligt i främst västra Sverige. Fordonsindustrin har många underleverantörer i form av mindre tillverkningsföretag. De skulle sannolikt drabbas först av alla om konjunkturen viker. Fordonstillverkarna kan ofta driva produktionen vidare ett tag med befintliga lager samtidigt som det inte läggs några nya ordrar hos underleverantörerna. Även tjänstemän utan högre utbildning som arbetar hos industrins underleverantörer är sårbara vid en nedgång.

Jobbutsikterna varierar mellan olika yrken och kompetenser

Bedömningen är att IT och logistik kommer att ha en fortsatt stark utveckling. Detta återspeglar omformningen av ekonomin med digitalisering och ändrade handelsmönster där e-handels andel är i ständig ökning. Denna utveckling lär hålla i sig oberoende av konjunktur.

En annan trend som iakttagits är en minskning inom segmentet ekonomi och finans, vilket också kan tänkas ha mer att göra med den tekniska utvecklingen än med en försämring av konjunkturen. Tjänster som exempelvis ekonomiassistenter tenderar att försvinna.

Även inom offentlig tjänstemannasektor finns det tydliga tecken på att digitaliseringen minskar behovet av vissa yrkesgrupper. Exempelvis kan handläggartjänster inom Arbetsförmedlingen och kommunal socialförvaltning ersättas med automatiserade system. Samtidigt arbetar fler inhyrda konsulter inom offentlig sektor idag än tidigare.

En lågkonjunktur kommer att innebära ett ökat inflöde till de omställningstjänster som upphandlas direkt av företagen eller genom de kollektivavtalade omställningsförsäkringarna. Då tillverkningsindustrin sannolikt kommer att känna av en ekonomisk nedgång först, och mer påtagligt, väntas personer med erfarenhet från tillverkning komma i fråga för omställnings- och kompetensväxlingsinsatser. En del medarbetare inom industri kan sannolikt omplaceras inom lager och logistik, där eventuella nedgångar förutspås bli mindre. Bilden är att fordons- och tillverkningsindustrin, med dess många mindre underleverantörer, är de branscher som kommer att drabbas först och hårdast i en lågkonjunktur.

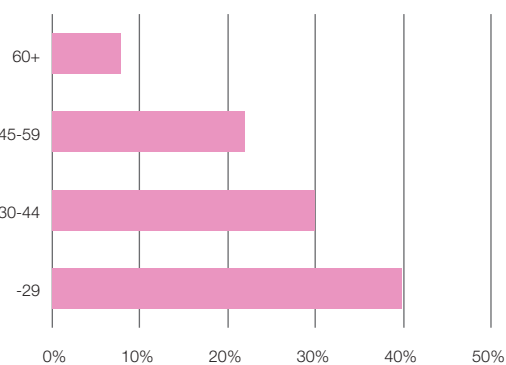
De grupper som kommer sägas upp först är unga och nyanlända med en kort tid på arbetsmarknaden. Det är en naturlig följd av LAS-reglernas utformning. Samtidigt är det lättare för unga att ställa om, flytta eller vidareutbilda sig. Det är inte heller samma identitetsmässiga utmaning för unga som för äldre att byta jobb.

Personer med bred erfarenhet har lättare att hitta nytt jobb än andra. Även detta gynnar personer som arbetat som konsulter eftersom de ofta har erfarenheter från fler arbetsgivare. Konsulter har också ofta personliga egenskaper som gör det lättare att få jobb, exempelvis nyfikenhet, förmåga att arbeta självständigt och en utåtriktad framtoning.

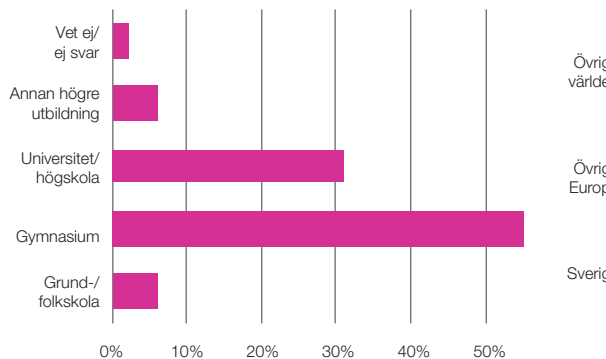
En omställningsförsäkring gör stor skillnad i en lågkonjunktur. Alla konsulter har kollektivavtal och försäkringar. I kombination med en god grundläggande utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet ger det goda förutsättningar för att gå vidare till nya och mer kvalificerade jobb efter en lågkonjunktur. Sammantaget kan gruppen inhyrda konsulter beskrivas som ett ”mittenskikt” i en konjunkturedgång: varken mer eller mindre sårbara för konjunkturedgång än andra. Variationerna inom gruppen – som finns representerad i nästan alla arbetsmarknadens sektorer – är dock stora.

Konsulter 2019

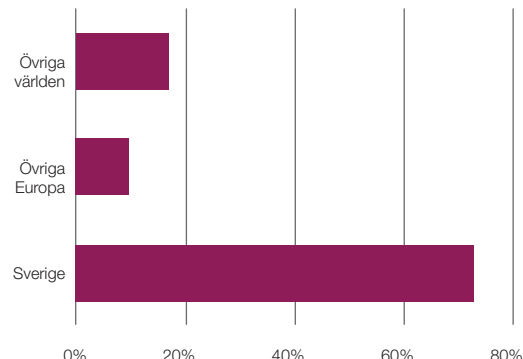
Ålder



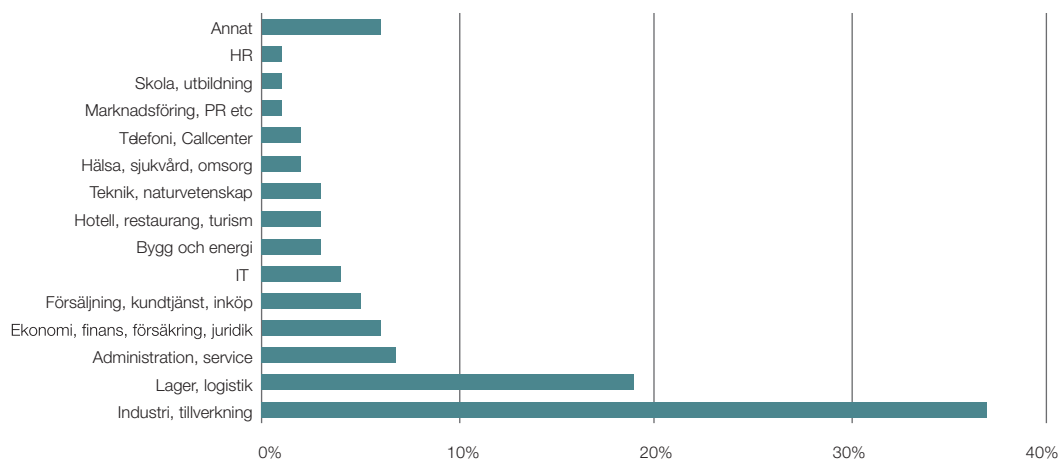
Utbildningsnivå



Ursprung



Branscher



Källa: Kompetensföretagens konsultundersökning 2019.

Regionala variationer

En lågkonjunktur väntas slå olika inom landet. Fordonsindustrin har stor betydelse för Västsverige. I Bergslagen och i Norrland är de traditionella basindustrierna med många mindre underleverantörer känsliga för minskad efterfrågan på exportmarknaden. På mindre orter med dominerande industrier blir behovet av kompetensväxling större eftersom det finns relativt få arbetsgivare. Regionalpolitiskt kan det därmed uppstå tydliga utmaningar när mindre orter med större arbetsgivare ska ställas om.

Rekrytering av tjänstemän till orter utan egna högskolor är en utmaning idag. I en lågkonjunktur kan kompetensbehovet på denna typ av orter – det finns flera längs Norrlandskusten – möjligen tillgodoses enklare.

Större städer väntas ha en relativt stark fortsatt utveckling, men även i nedgång innebär städernas breda och dynamiska tjänsteorienterade arbetsmarknader många möjligheter att landa på nytt jobb.

När konjunkturen vänder

En central utmaning att hantera under en lågkonjunktur är att säkerställa att det finns kompetent arbetskraft när efterfrågan ökar. I en högkonjunktur är det ofta svårt att hitta efterfrågade kompetenser i gruppen av arbetslösa. Direkt efter en lågkonjunktur är problemen likartade då kompetensen de arbetssökande besitter kan ha föråldrats. De individer som hamnar långt ifrån arbetsmarknaden har svårt att ta sig in igen, trots att företagen behöver arbetskraft. Därför är det angeläget att fånga dem i lågkonjunktur och uppdatera deras kompetens. Snabba insatser är viktiga för att hålla motivation och arbetsförmåga uppe hos de som förlorar sina jobb – en extra månad i arbetslöshet kan vara nedbrytande. Det fungerar inom TRR och TSL men inte alltid i offentliga satsningar.

När det gäller kompetensväxling och utbildning är det viktigt att utgå ifrån det kompetensbehov som näringslivet och arbetsgivarna har. Därför är det viktigt att Arbetsförmedlingens upphandling av utbildning är mer styrt av prognoser och företagets efterfrågan än vad som är fallet idag. Idag skiftar fokus i utbildningsupphandlingarna på ett sätt som inte alltid har en tydlig koppling till vad som efterfrågas på arbetsmarknaden.

De företag som erbjuder omställnings- och kompetensväxlingstjänster måste vara relevanta för arbetsmarknaden på några års sikt. Även om det kan vara svårt att spå framtidens kompetensbehov så finns det tydliga trender som digitalisering, att förhålla sig till. Tillverkningsprocesserna förändras och blir allt mer automatiserade, vilket i snabb takt förändrar arbetsmarknaden mot ett allt högre kunskapsinnehåll. Denna omvandling kallas ibland den fjärde industriella revolutionen eller Industri 4.0. Det är troligt att en lågkonjunktur kommer att påskynda omvandlingstakten inom tillverkningsindustrin.

En annan aspekt av utbildning och omställning är att de formella kraven i form av licenser och säkerhetsutbildningar tenderar att öka i och med att jobben blir allt mer avancerade.

Beredskap att hantera en konjunkturedgång

Precis som inom andra branscher måste kompetensföretag vara beredda att anpassa kostnader och vara flexibla i en lågkonjunktur. Branschen har en viss beredskap för olika framtidsscenarioer och arbetar för att tillvarata erfarenheter från tidigare lågkonjunkturer, även om ingen lågkonjunktur är den andra lik.

Målsättningen är att erbjuda kundföretagen flexibilitet i såväl upp- som nedgång. Det kräver en genuin förståelse för kundföretagens förutsättningar och behov. Tillsammans med kunderna tittar man i kompetensbranschen på olika framtidsscenarioer och tar fram prognoser över kommande behov av medarbetare och tjänster.

Mycket tid läggs på prognoserna och på senare tid har beredskapen för en ekonomisk lågkonjunktur kommit allt mer i fokus och man planerar för omställning. Det är extra viktigt att jobba nära konjunktürkänsliga kundföretag.

Kompetensföretagens tjänster är kundföretagens försäkring inför sämre tider

En del av framgångarna inom både bemanning och omställning är att kompetensföretag har blivit en del av kundernas beredskap inför sämre tider. Det är inte ovanligt att kundföretag lägger sig på omkring 20 procent inhyrda medarbetare, inte bara för att skaffa sig flexibilitet utan som en sorts försäkring mot att tvingas genomgå en plågsam uppsägningsprocess i en lågkonjunktur.

Företag som genom bemanning får hjälp med kompetensförsörjning under en konjunkturuppgång tenderar att efter 1–1,5 år ta över konsulten och anställa denne. En intressant konsekvens av detta är att flexibiliteten minskar ju närmare nästa nedgång i ekonomin man kommer. Om målet var att behålla maximal flexibilitet skulle man inte ta över konsulterna.

Anställningsbesluten styrs av personliga relationer snarare än hänsyn till maximal flexibilitet i sämre tider.



Omställning och skydd vid uppsägning

Under en kraftig nedgång likt den under finanskrisen blir det svårt att undvika uppsägningar. Medarbetare hos företag inom kompetensföretagen är i regel tillsvidareanställda och omfattas av kollektivavtal. Därigenom omfattas de av de omställningsförsäkringar som de stora facken och näringslivet samarbetar om i Trygghetsfonden TSL och Trygghetsrådet TRR.

Trygghetsfonden TSL är om LO:s och Svenskt Näringslivs omställningsförsäkring och Trygghetsrådet TRR är privatjänstemannafacket PTK:s och Svenskt Näringslivs omställningsavtal. Båda är mycket effektiva på omställning: nästan alla försäkrade som blir av med jobbet får ett nytt jobb, startar eget eller börjar studera.

Omställningsförsäkringarna ger medarbetare inom kompetensföretag en god ekonomisk trygghet. Trygghetsrådet TRR förstärker det ekonomiska skyddet genom att fylla ut lagstadgade ersättningar och a-kassa till 70 procent av tidigare lön.

Om ett försämrat konjunkturläge gör det aktuellt att säga upp medarbetare på grund av arbetsbrist ger de båda omställningsavtalen snabb hjälp med råd, stöd och vägledning att hitta nytt arbete.

Omställning för LO-anställda

Omställningsstödet är en kollektivavtalad försäkring som förhandlats fram av LO och Svenskt Näringsliv. Det ska hjälpa uppsagda personer att snabbt hitta ett nytt jobb, utbilda sig eller starta eget. TSL har som målsättning att minst 70 procent ska få nytt ett nytt arbete, tillgång till utbildning eller starta eget företag inom ett år.

För att få omställningsstöd måste vissa villkor vara uppfyllda:

- Arbetsplatsen måste ha kollektivavtal
- Personen måste vara uppsagd
- Facket och arbetsgivaren söker omställningsstödet gemensamt
- Den som är uppsagd måste ha arbetat sammanhängande under 12 månader (kan vara hos flera arbetsgivare). Föräldraledighet, tjänstledighet och sjukfrånvaro räknas
- Den som är uppsagd måste ha arbetat minst 16 timmar per vecka i snitt och varit tillsvidareanställd
- Den som är uppsagd får vid ansökan inte vara äldre än 64 år och 11 månader



Omställning för tjänstemän

För att anställda ska ha extra trygghet om de blir uppsagda på grund av arbetsbrist har Svenskt Näringsliv och PTK tecknat ett omställningsavtal. Genom omställningsavtalet får anställda råd, stöd och vägledning att hitta nytt arbete via TRR Trygghetsrådet. TRR visar mycket goda resultat där nästan alla får ett nytt jobb. 9 av 10 arbetssökande får nytt jobb, startar eget företag eller påbörjar längre studier. Omställningsavtalet fyller ut lagstadgade ersättningar och a-kassa till 70 procent av tidigare lön. TRR ger även stöd till fackligt förtroendevalda under omställningsprocessen.

För att få omställningsstöd måste vissa villkor vara uppfyllda:

- Den anställde skall ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist i ett företag som är anslutet till Trygghetsrådet
- Den anställde skall senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och ha varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget som säger upp eller i kombination med anställning i andra till TRR anslutna företag
- Den anställde skall bli arbetslös vid anställningens upphörande
- Avgångsersättning utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår ingen avgångsersättning
- Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om avgångsersättning till Trygghetsrådet. Trygghetsrådet tillhandahåller ansökningsformulär
- Ansökan måste ha kommit in till Trygghetsrådet inom två år från avgångstidpunkten



Förslag för att möta nästa lågkonjunktur

Nästa lågkonjunktur sker på en annan arbetsmarknad än de tidigare. Mycket pekar på att de stora utmaningarna kommer att finnas i glesbygd och på mindre, regionala arbetsmarknader.

- Proaktivitet och snabba insatser från Arbetsförmedlingens leverantörer anpassade till näringslivets behov kommer behövas. Privata underleverantörer är bättre på att förstå och matcha arbetsgivares behov, inte minst i en konjunkturvändning. Snabba insatser kräver dock proaktiv upphandling av beredskap från Arbetsförmedlingen. Idag saknas denna beredskap. Den kommande omställningen av Arbetsförmedlingen ger kompetensföretag och arbetsmarknadens parter en mer central roll vid lågkonjunktur. Hur lågkonjunktursberedskapen utformas bör vara en central fråga i reformeringen av Arbetsförmedlingen.
- Omställningstjänster bör upphandlas i konkurrens av arbetsmarknadens parter på tjänstemannasidan: (idag utförs omställningstjänster enbart av TRR). Detta skulle öka kostnadseffektiviteten och ge bättre förutsättningar för specialisering gentemot olika tjänstemannagrupper på en alltmer specialiserad arbetsmarknad.
- De senaste åren har stora grupper nyetablerats på arbetsmarknaden via kompetensföretag. Eftersom delar av dessa grupper ännu inte kvalificerat sig för omställningsstöd kan det finnas behov av snabba statliga insatser via Arbetsförmedlingen mot dessa grupper vid lågkonjunktur.

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med ca 700 medlemsföretag. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Branschen erbjuder kunder och medarbetare stor flexibilitet och trygghet. Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad med den trygghet som erfarenhet och kompetens från många olika arbetsplatser ger.

Kompetensföretagen
● almega 

Läs mer på <http://www.kompetensforetagen.se>