



Vi gör det varje dag  
- vi sätter människor i arbete

Kompetensföretagen  
• almea

## Innehåll

En rapport från Kompetensföretagen om fler utrikes födda i arbete	3
Sysselsättningsgraden i Sverige	4
Det tar för lång tid	5
Arbetskraftsintensiva tjänstebranscher är Sveriges integrationsmotorer	7
Framtidens arbetsmarknad	10

### Fakta om Kompetensföretagen

Runt 1,7 procent av Sveriges arbetsföra befolkning arbetar idag för ett av våra medlemsföretag och cirka 83 000 personer är helårsanställda. 250 000 personer hade någon gång under förra året jobb i ett av våra medlemsföretag och minst 55 000 utlandsfödda personer uppskattas ha kommit i sysselsättning genom Kompetensföretagens medlemmar under det senaste året. Kompetensföretagens drygt 600 auktoriserade medlemmar representerar cirka 70 procent av branschen.

## En rapport från Kompetensföretagen 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. Trots en stark konjunktur, stor kompetensbrist och en generellt låg arbetslöshet står utrikes födda som varit i Sverige under många år fortfarande utanför arbetsmarknaden. Nyanländas kompetenser tas inte till vara. Brist på kontaktnät och språkkunskaper står ofta i vägen för ett första jobb.

Kompetensföretagen är en branschorganisation för omställnings-, rekryterings-, HR- och bemanningsföretag. Våra medlemmars 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 det redan det politikerna vill se, de anställer utrikes födda till riktiga jobb, och de skulle kunna anställa fler.

Denna rapport bygger på fakta från färsk forskning som undersökt vilka branscher som bland annat bäst tar tillvara på alla de nya kompetenser som kommer till Sverige. Den visar också på hur såväl unga (under 25) som äldre (över 60) får jobb via branschen. Integrationsfunktionen och avsaknaden av åldersdiskriminering finns i alla våra medlemmars affärslogik, den som har kompetens men saknar kontakter eller ett bra CV behöver någon som går i god för dem. Där ligger affärsmöjligheten i att screena, testa och gå i god för stora grupper kandidater som andra arbetsgivare inte har resurser eller erfarenhet att rekrytera ifrån. Kompetensföretagens medlemmar, som representerar 70 procent av branschen, har täckningsgrad för sina kollektivavtal, som omfattar 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.

Våra medlemmar besitter via sina specialistkompetenser en ojämförbar kännedom om svensk arbetsmarknad som gör dem bäst kvalificerade att lösa 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 människor i arbete.

## Sysselsättningsgraden i Sverige

Trenderna på arbetsmarknaden är tydliga, arbetskraften blir alltmer urban, välutbildad och ställer högre krav på sina jobb. Allt fler väljer att kombinera olika typer av sysselsättningar. Digitalisering och globalisering bidrar till snabbörlighet och en alltmer internationell miljö. Samtidigt har företag och offentlig sektor stora svårigheter att hitta rätt kompetens till sina verksamheter.

Regeringen satte i början av mandatperioden upp ett mål om att nå EU:s lägsta arbetslöshetsnivå 2020. Men trots att tillväxten i Sverige hör till den högsta i Europa, och den generella arbetslösheten bara är cirka 6,6 procent, är den svenska arbetsmarknaden också EU:s mest segregerade. Antalet utlandsfödda utanför arbetsmarknaden låg 2016 på 15,1 procent vilket är cirka 11 procentenheter högre än för infödda (3,9 procent).

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 pekar på ett fortsatt högt antal nyanlända, vilket understryker behovet av politiska arbetsmarknadsreformer.

## Det tar för lång tid

Trots att utvecklingen går i rätt riktning tar det i dag för lång tid för en nyanländ att komma in på arbetsmarknaden. Nästan hälften, 48,5 procent, av dem som mottogs 2011 hade jobb efter fem år. Bland nyanlända män var varannan, 49,3 procent, i arbete efter tre år. Utrikes födda kvinnor får arbete i betydligt lägre grad än män, enbart 16 procent av kvinnorna hade 2017 arbete 90 dagar efter avslutad etableringsplan för männen var det 36 procent.

Kompetensföretagens över 600 medlemmar är specialistföretag inom bemanning, rekrytering, matchning och omställning. Vi vill ta ett större ansvar för integrationen på arbetsmarknaden för de människor som söker sig till Sverige. Möjligheterna och utmaningarna är stor, i mars 2018 var 67 780 personer inskrivna i etableringsuppdraget. De är dessutom unga – nära 40 procent var under 30 år och behöver snabbt komma ut på arbetsmarknaden.

Personer som i flera år befunnit sig långt från arbetsmarknaden är betydligt svårare att matcha än de som relativt nyligen förlorat kontakten med arbetslivet. 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 3–5 år kan jämföras med att en nyanländ, utbildad, person inom ett bristyrke under rätt förutsättningar kan komma i arbete på en vecka med hjälp av ett kompetensföretag.

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

Kompetensföretag 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 till exempel 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:n och den typ av anställningsintervjuprocesser som är vanliga i Sverige. Att förstå svenska regler och avtal samt hur den svenska arbetsmarknaden fungerar är också något som utländska jobbsökande kan behöva hjälp med.

Det är inte alla arbetsgivare som är vana vid de nya kompetenserna. Insikten om vikten av att bredda sin rekrytering sprider sig dock till allt fler branscher, och kompetensföretag kan motivera fler arbetsgivare att rekrytera bredare. För de arbetsgivare som vill rekrytera ur en större kompetenspool är det enklaste sättet att kontakta ett rekryterings- eller bemanningsföretag. De har ofta 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 kompetensföretag till naturliga partners för dessa arbetsgivare.

När 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 våra medlemmar stöter på även i detta skede, gör att tiden från ankomst till arbete blir för lång.

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 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. Våra medlemsföretag 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.

## Arbetskraftsintensiva tjänstebranscher är Sveriges integrationsmotorer

Vår bransch är idag en av de branscher som sysselsätter flest utlandsfödda i Sverige. Andelen utlandsfödda 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 vd:ar. Industri, affärer, kontor och gruvbolag – alla delar av arbetsmarknaden använder sig av tjänster inom rekrytering, bemanning och inhyrning. Minst 55 000 utlandsfödda personer kan uppskattas komma i arbete genom branschen under ett år.

Ny forskning från Handels forskningsinstitut visar att arbetslösa icke-västerländska invandrare framförallt erbjuds arbete inom de arbetskraftsintensiva tjänstebranscherna. De branscher som anställer den högsta andelen arbetslösa med rötter i Afrika eller Asien är hotell- och restaurangbranschen samt uthyrning av kompetens.

Andra viktiga integrationsmotorer i den svenska ekonomin är företag inom äldreomsorgen, taxibranschen och RUT-branscherna. Villkoren för företagen som är verksamma inom dessa branscher har samtidigt försämrats, till exempel har arbetsgivaravgiften för unga höjts, RUT-avdraget minskats och regelbördan ökat.

Siffrorna underskattar sannolikt andelen utlandsfödda på grund av att många enmansföretag med konsulter återfinns i statistiken. Den fångar inte heller den stora genomströmning av utlandsfödda som sker i kompetensföretag, där att hyra först och anställa sedan, är en vanlig ordning. 40 procent av de inhyrda går vidare till ett kundföretag under första året. En utlandsfödd person kan ha svårigheter att få in en fot på arbetsmarknaden, men efter att ha rekryterats av ett kompetensföretag, och sedan tagit steget över till ett kundföretag, är det lättare att gå vidare till nästa arbetsgivare.

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

Våra medlemsföretag betalade 2016 ut lön till över 55 000 personer under 25 år, vilket motsvarar 35 procent av de som fått lön från våra medlemsföretag under året. Det gör oss till en av landets främsta ungdomsarbetsgivare, särskilt för mer kvalificerade jobb, och en av de viktigaste vägarna in i arbetslivet när ungdomar tar klivet från studier till arbete.



Samtidigt sysselsatte våra medlemsföretag under 2016 närmare 7 000 personer över 65 år. Särskilt i offentlig sektor inom områden som vård och utbildning bidrar våra företag till att locka äldre att arbeta deltid eller göra inbrott för att få offentlig sektor att fungera. Andelen av arbetskraften som är över 65 år i våra företag har därmed mer än tredubblats på fem år.

En analys av vilka som lämnar branschen visar att yngre har högre sannolikhet än äldre att lämna branschen, och de som är födda i ett icke-västligt 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. Icke-västliga invandrare är därmed en grupp med relativt hög rörlighet både till och från branschen.

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

Allt fler företag i kompetens- 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.

## Framtidens arbetsmarknad

Med rätt förutsättningar skulle kompetensföretag kunna göra mycket mer. Den svenska arbetsmarknaden har många gamla regler och system, många av dem välfungerande, men få av dem anpassade att verka för att få nyanlända snabbt i arbete.

Idag är våra företag centrala även för att offentlig sektor ska fungera. Vi är stora leverantörer åt kommuner, regioner och statliga myndigheter. Vi anställer en tiondel av alla lagerarbetare runtom i landet, ger jobb åt var tionde ekonom, bemannar den svenska industrin över hela landet och bistår med specialistkompetens för högspecialiserad vård i alla landets landsting.

Våra företag arbetar med kompetensbaserad och professionell rekrytering, vilket innebär att utlandsfödda oftare får jobben. Dessutom ökar våra företag tryggheten i jobb över hela landet, eftersom tillsvidareanställning efter sex månader i linje med våra kollektivavtal är huvudregeln i branschen.

Vi gör det varje dag - vi sätter människor i arbete.

## Källor

Andersson Joona och Wadensjö. Swedish Institute för social research, Stockholms Universitet  
"Bemanningsbranschen 1998–2005: En bransch i förändring?"

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

Bemanningsföretagens branschstatistik

Daunfeldt, Sven-Olof: "Vilka företag bryter utanförskapet bland utrikesfödda" 2018 Handelns  
forskningsinstitut

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

Riksrevisionen: Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva? (RiR 2015:17)

Svenskt Näringsliv - "460 000 utan jobb - en kö från Malmö till Göteborg"

SCB:s Arbetskraftsundersökningar

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 600 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>