

Utredare Cecilia Fahlberg
a.arbetsmarknadsutredningen@regeringskansliet.se

Det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad och Arbetsförmedlingens uppdrag

En inläga till utredningen från Bemanningsföretagen

Arbetsförmedlingens uppdrag på framtidens arbetsmarknad

Bemanningsföretagen vill nedan inge hur branschen kan möta utredningens uppdrag med fokus på kommande delbetänkande om rollen för externa leverantörer i Arbetsförmedlingens uppdrag på framtidens arbetsmarknad.

Bemanningsföretagens nätverk Omställningsgruppen har tidigare träffat utredaren och beskrivit branschens förutsättningar, arbetsmodell och innovationskraft. Bemanningsföretagen står även bakom Almegas kommande remissvar, propositionen "En resultatstyrd Arbetsförmedling för stärkt kompetensförsörjning".

Sammanfattning

Bemanningsföretagen ser att Arbetsförmedlingens framtida uppdrag fokuserar på själva myndighetsutövningen vilket gör myndigheten mer professionell och effektiv. Myndighetens uppdrag blir trefalt:

- Beslut om kartläggning/bedömning och åtgärder
- Upphandling av tjänster hos marknadens aktörer
- Uppföljning av resultat

Stödet till den arbetssökande utformas som en jobbpeng som följer individen och får stora inslag av egna val, i syfte att korta vägen till jobb.

Arbetsförmedlingen kan välja att utveckla Platsbanken så att den blir den bästa CV-databasen på arbetsmarknaden.

Bakgrund

Bemanningsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering. Vi auktoriserar företag inom samtliga tre verksamhetsområden.

Organisationens främsta uppgift är att säkerställa en fortsatt väl fungerande och expanderande bemanningsbransch i Sverige. Bemanningsföretagens ca 600 medlemsföretag blir auktoriserade efter granskning av en partsammansatt auktorisationsnämnd, ledd av ordförande Erik Åsbrink. Auktorisationsvillkor, kollektivavtal och etiska riktlinjer säkrar såväl kvalitet i utförande som uthållighet och stabilitet i medlemsföretagen.

Bemanningsföretagen ingår i Almega och samtliga medlemsföretag är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Vi samarbetar med andra aktörer som jobbar med arbetsmarknadsfrågor, till exempel Riksdag och regering, Arbetsförmedlingen, trygghetsråden, pensionsstiftelserna, Sveriges kommuner och landsting samt Försvarsmakten.

Gemensamt mål: Från stöd och bidrag till lön och egen försörjning

Arbetsförmedlingen och Bemanningsföretagens medlemmar har ett gemensamt mål; att få fler människor i arbete och ge förutsättningar för fler arbetade timmar i ekonomin. Det är ett mål som stimulerar tillväxten i ekonomin och i grunden utgår från att fler människor kan komma till sin rätt – att fler kan gå från stöd och bidrag till lön och egen försörjning.

Arbetsförmedlingen har under senare år haft ett snävt fokus på de människor som står långt från arbetsmarknaden. Kontakten med arbetsgivare med rekryteringsbehov har blivit lidande. Arbetsförmedlingen har idag ett mycket lågt förtroende som förmedlare av arbete. Istället löser arbetsgivare sina rekryteringsbehov på egen hand. Andra vänder sig till specialister – rekryteringskonsulter – som med moderna verktyg och metoder kan finna rätt kandidat. Det har fått till följd att de verkliga arbetsförmedlarna finns inom bemanningsbranschen.

2015 hjälpte Bemanningsföretagens medlemmar 203 000 människor till ett arbete, oftast ett nytt jobb men många gånger också det första jobbet. Omräknat i helårsarbetstid motsvarar det 75 000 personer som utgör 1,5 procent av den sysselsatta befolkningen i Sverige. Det är en liten bransch relativt hela arbetsmarknaden, men viktig. Bemanningsföretagen skapar jobb som annars inte skulle finnas och bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad. Bland våra medarbetare är det tre gånger fler unga, under 30 år, än på arbetsmarknaden i övrigt och dubbelt så många med utländsk bakgrund.

Bemanningsföretagens kundundersökningar visar att svenska företag i regel använder sig av bemanning under en viss tid eller vid behov av begränsad och specialiserad kompetens. Närmare 30 procent av företagen svarar att de skulle ha tvingats tacka nej till eller skjuta på arbete, order eller patent, alternativt flytta produktion till andra länder, om de inte hade kunnat anlita

bemanningspersonal (Svenskt Näringslivs undersökning ”Varför hyrs personal in genom bemanningsföretag” från 2015)

Bara tre procent av arbetsgivarna som anlitar bemanningsföretagen skulle uteslutande ha använt sig av egen tillsvidareanställning om inte bemanningsföretagen hade funnits. Liknande undersökningar av bemanningsanvändning i andra länder visar att skapandet av helt nya arbetstillfällen är betydande, och att bemanning främst är ett substitut för tillfälliga anställningar. Undersökningar visar också att bemanningsföretag är bra på att skapa arbeten för grupper som annars har svårt att komma in på arbetsmarknaden, som unga och nya svenskar.

Därmed faller det felaktiga men vanliga argumentet mot bemanning; att det skulle slå ut traditionella tillsvidareanställningar på de aktuella arbetsplatserna. Den som vill begränsa bemanning begränsar också jobbtillväxten.

Bemanning möjliggör för arbetsgivare att tillvarata tillfälliga och plötsliga möjligheter även om de saknar kompetens och bidrar till att dessa möjligheter kan utvecklas till mer varaktiga jobb, marknader och tjänster. Svensk industri, handel, tillverkning, lager och logistik är idag helt beroende av dessa utvecklingsmöjligheter och har i många fall lagt över hela hr-funktionen på externa aktörer inom branschen.

Den svenska bemanningsmodellen innebär också att flera arbetsgivares behov av flexibilitet kan kombineras med trygga tillsvidareanställningar – i bemanningsföretaget. Kollektivavtal, försäkringar och tjänstepension täcker 97 procent av de anställda i branschen och 100 procent av branschorganisationens medlemmar.

Arbetsförmedlingens framtida uppdrag

Bemanningsföretagen ser att Arbetsförmedlingens framtida uppdrag fokuserar på själva myndighetsutövningen vilket gör myndigheten mer professionell och effektiv. Myndighetens uppdrag blir trefalt:

- Beslut om kartläggning/bedömning och åtgärder
- Upphandling av tjänster hos marknadens aktörer
- Uppföljning av resultat

Detta innebär att Arbetsförmedlingen behöver stärka sin kompetens och förståelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Vidare behöver myndigheten uppgradera sin upphandlingskompetens för att kunna ta tillvara den innovation och utveckling som en starkt förändrad arbetsmarknad kräver.

Bemanningsbranschens dynamik ger förutsättningar för, samt utveckling av, metoder för uppföljning och utvärdering. Arbetsförmedlingen skulle behöva bli en mindre och mer effektiv myndighet som samarbetar med experter.

Bemanningsföretag arbetar ständigt nära företagen och ser vikten av att kunna stötta tidigt till omställning för att undvika arbetslöshet.

Arbetsförmedlingen skulle vinna på att utveckla dialogen med utförarna av omställningstjänster. I dagsläget utvecklas innehållet i tjänsterna centralt inom Arbetsförmedlingen utan större samverkan med leverantörerna. Det medför att många avtal blir fyrkantiga, oflexibla och t o m kontraproduktiva. Arbetsförmedlingen sänder ibland ut s.k. RFI för att inhämta marknadens synpunkter på ett nästintill klart underlag för upphandling. Denna hantering räcker inte alls för att kunna upphandla rätt typ av tjänst till marknadsanpassade villkor och vars avtal ska fungera väl för enskilda arbetssökande, leverantörer och Arbetsförmedlingen. Bemanningsföretagen rekommenderar starkt att ett omtag sker när det gäller formandet av upplägg, typ av insatser, ekonomiska incitament, flexibilitet, uppföljningsmetoder och avtalsutveckling vad gäller myndighetens upphandlingar.

Framtida upphandlingar måste utformas så att externa partners kan designa upplägg och insatser anpassade till enskilda individer. Leverantörerna ska sedan premieras för insatser som leder till egen försörjning av deltagarna. Arbetsförmedlingen skulle till exempel kunna upphandla mer av funktionslösningar. Målet med funktionen kan till exempel vara "Från bidrag till arbete och egen försörjning". Ett sådan upphandlad tjänst fokuserar uteslutande på att den enskilde ska få ett arbete på hel- eller deltid och komma ur bidragsberoendet. Fokus i upphandlingen och tjänsten blir således inte på i förhand specificerade insatser som den externa partnern ska genomföra utan snarare kärnfrågan om att få fler i jobb. Detta skulle även driva leverantörsmarknaden mot fler innovativa och effektinriktade tjänster och tjänstelösningar som kan situationsanpassas hela tiden.

Hur kan det statliga åtagandet för arbetsmarknadspolitiken göras mer effektivt och tydligt?

Arbetsförmedlingens roll som beställare och utförare

Arbetsförmedlingen och Bemanningsföretagens medlemmar har ett gemensamt mål; att få fler människor i arbete. Bemanningsbranschen har helt andra möjligheter att snabbt ställa om för att möta förändringar och behov på marknaden än Arbetsförmedlingen.

Företagen inom bemanningsbranschen arbetar nära arbetsgivare, såväl i privat som offentlig sektor, och affärsmöjligheterna styrs av företagens förmåga att snabbt kunna leverera efter kundernas behov, behov som styrs av människors efterfrågan på varor och tjänster. Bemanningsföretagen bedriver sin verksamhet mycket nära arbetsmarknaden och känner snabbt av efterfrågan på kompetens. Det har skapat en mycket dynamisk bransch, som är helt inriktad på meriter och arbetar med moderna metoder och verktyg som säkerställer just detta.

Bemanningsföretagen förespråkar en statligt finansierad Arbetsförmedling som fokuserar på myndighetsutövning, individbedömning och kontroll. Övrig allmän arbetsförmedling som bemanning, omställning, matchning, validering och rekrytering finns det professionella aktörer som har bättre förutsättning än Arbetsförmedlingen att utföra. Arbetsförmedlingens uppdrag ska snarare handla om att upphandla partners som kan ta ansvar för varje individs insats till ett nytt arbete. Det är fullt möjligt att ge en partner uppdraget att utreda enskilda individers behov och handlägga ett ärende fullt ut fram till beslut som då fattas och kvalitetsgranskas av Arbetsförmedlingen.

Upplägget kan också beskrivas som tydligare uppdelning mellan kärnverksamhet och outsourcing. Arbetsförmedlingens kärnverksamhet är att fatta de formella besluten medan partners hanterar allt från kartläggning av enskilda individer till genomförande av en mängd olika åtgärder för att få arbetslösa i jobb. Åtgärder som utvecklas för att passa såväl arbetsmarknadens som individens behov med målet att leda till egen försörjning.

Vilka förändringar behövs för att möta framtidens arbetsmarknad?

Bemanningsföretagen ser tre tydliga uppgifter för Arbetsförmedlingen för att öka effektiviteten. Arbetsförmedlingen:

1. beslutar om stöd (ekonomiskt)
2. upphandling av partners/leverantörer
3. uppföljning och utvärdering

En hämmande aspekt för de enskilda individerna är att det tar för lång tid för kartläggning och beslut innan den arbetssökande ges möjlighet till professionellt stöd. Här kan en partner agera snabbare och välbehövliga insatser skulle kunna sättas in i princip direkt efter det att en person blivit inskriven på Arbetsförmedlingen. Effekten av detta blir kortare tid till arbete, praktik eller annan meningsfull sysselsättning som leder till anställningsbarhet.

Arbetsförmedlingen är en mycket stor organisation. Matchningsaktörerna som idag samarbetar med Arbetsförmedlingen upplever att många av de beslut och införandet av olika åtgärder eller insatser för att anställningsbarheten hos de som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen inte når hela vägen ut. Det kan förklaras med den stora organisationen och den tröghet i informationsflöden som en stor organisation alltid är behäftad med. Det är dock av största vikt att Arbetsförmedlingen i framtiden har en organisation och beslutsmodell där det är kundval och partners som står för kunskapen om vilka insatser och aktiviteter som ökar anställningsbarheten. Det stärker även rättssäkerheten och ger en likvärdighet i alla delar, på alla nivåer – centralt, regionalt, lokalt.

Upphandlingsprocesser

Upphandling är ett fortsatt mycket viktigt verktyg i arbetet med att få fler i arbete. En viktig utgångspunkt är att upphandlingsprocesserna är transparenta så att förutsättningar för innovation byggs in och att utvecklingen kan tas tillvara

av flera aktörer. De skillnader som finns mellan LOU och LOV talar för att Arbetsförmedlingen bör upphandla enligt LOV. Anledningen till detta är fler:

- LOV möjliggör att den enskilda individen har större möjlighet att välja den partner man önskar.
- LOV tillåter tillkommande intressanta leverantörer att kopplas in på kontraktet löpande.
- RFI bör alltid föregå upphandling och gärna även en extern remiss vilket ökar Arbetsförmedlingens insikter i tjänsten intill publicering av upphandling.
- Leverantörer kan specialisera sig geografiskt och/eller innehållsmässigt (bransch/målgrupp osv) vilket ger ökad innovation och förutsättningar för bättre resultat. Matchningsaktörerna kan den lokala/regionala arbetsmarknaden bäst.
- Ger större möjligheter för resultatstyrda ersättningar – dvs Arbetsförmedlingen betalar för resultat.
- Leverantörer och myndighet kan under avtalets gång utveckla och förändra tjänsterna som upphandlats inom vissa ramar – skapar innovation och utveckling framåt.
- Myndigheten ges bättre möjlighet att avsluta insatser med kort varsel vid förändrade behov.

Arbetsförmedlingen och partners bör fortsatt arbeta för att hitta bästa möjliga avtalsrelation kopplat till lagstiftningens möjligheter. Vidare bör man gemensamt kunna undersöka om andra system kan fungera bättre. Här skulle en jämförelse kunna göras med det samarbete mellan offentlig och privata arbetsförmedlare som har utvecklats i steg i Frankrike, Holland och Storbritannien. I sammanhanget kan även modellen som används av Nacka kommun nämnas. De har upprättat ett auktorisationssystem där leverantörer kan knytas till kontraktet löpande. Nacka kvalitetssäkrar företaget och tjänsten före påkoppling till kontraktet. Denna modell sprider sig till fler och fler kommuner och bör analyseras närmare av utredningen.

Vad kan bemannings-, omställnings- och rekryteringsföretag erbjuda som inte ryms inom upphandling med Arbetsförmedlingen idag?

Kartläggning av arbetssökande är en konkret tjänst som skulle effektivisera processen. Arbetsförmedlingen gör idag kartläggningar som dessvärre hinner bli obsoleta innan den arbetssökande kommer till partnern. Detta medför att partnern måste genomföra ytterligare en kartläggning för att kunna matcha insatser mot behov.

Partners skulle även kunna stötta arbetsgivare att utveckla tidigare arbetslösa som erhållit praktik eller arbete hos en arbetsgivare. Detta såsom en tjänst för att under en längre tid än idag vidareutveckla individen, ge ökad trygghet genom en tydligare etablering i arbetslivet, i vidare bemärkelse.

Samtliga medlemmar i Bemanningföretagen blir auktoriserade vilket ger en garanti för att företagen följer lagar och regler och där alla anställda omfattas av kollektivavtal, konsulter såväl som reguljära medarbetare.

Ersättningssystem

Utan väl formulerade mål är resultatuppföljning inte möjlig. Arbetsförmedlingen behöver arbeta vidare med att finna måldefinitioner som avspeglar förväntade resultat. Bemanningföretagen föreslår följande mål:

- Arbetssökande står till arbetsmarknadens förfogande (efter coachande insatser, utbildande insatser, utredning om arbetsförmåga)
- Arbetssökande har fått anställning
- Arbetssökande har påbörjat utbildning med egen försörjning (CSN)
- Arbetssökande har blivit förtidspensionerad, sjukskriven efter utredning

Bemanningföretagen föreslår en ersättningsmodell för stöd till individen som varierar med omfattningen på individens stödbehov. I allt från Australien till Nacka kommuns arbetsmarknadsinsatser finns en jobbpeng som kan användas till stödinsatser, där pengens storlek beror på den behövandes utmaningar. En akademiker med stark arbetsmarknadsförankring skulle i en ny peng-modell därför få ett litet stöd, medan en person med varaktig funktionsnedsättning skulle få en mycket större stödinsats. Sysselsättningsgraden ska inte spela roll; ersättningssystemet ska premiera även deltid om det betyder egen försörjning liksom andra förflyttningar som ökar anställningsbarheten.

I en incitamentsmodell utgår en bonus så snart företaget har genomfört en lyckad matchningsprocess och en person går ut i arbetslivet. På så vis skapas en tydlig målbild – resultatet mäts som arbete för egen försörjning.

Alternativkostnaden är att de arbetssökande går längre tid än nödvändigt i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Samtliga steg till att få en arbetssökande i arbete ska vara ersättningsgrundande för den upphandlade partnern. Ersättningen till utförarna betalas bara ut om de lyckas med uppdraget.

Platsbanken

En effektiv arbetsmarknad kräver effektiva verktyg. Platsbanken är ett sådant verktyg som skulle kunna nyttjas bättre av arbetsgivare och vara mer användningsbart för arbetssökande.

Bemanningsföretagen välkomnar att Arbetsförmedlingen har gjort Platsbanken mer öppen och tillgänglig. Det finns dock fortfarande brister. Den CV-bank som Platsbanken är, skulle kunna vara en stor tillgång men behöver göras mer tillgänglig, för fler. De aktörer som redan idag förmedlar arbete på uppdrag av arbetsgivare runt om i Sverige upplever en stor brist på kandidater. Att få tillgång till Platsbanken fullt ut ger dem möjlighet att ytterligare bidra till en bättre fungerande arbetsmarknad, där fler människor får möjlighet att komma till sin rätt. Ett förslag är att ge de företag som är "behöriga" d.v.s. som ingår i en upphandlingsprocess, tillgång till Platsbanken i ett första steg. Sedan kan även icke upphandlade partners ändå ges behörighet, t ex genom att man certifierar företag som är auktoriserade eller på annat sätt kvalitetsgranskade inom arbetsmarknadens område.

Platsbankens sökfunktioner behöver utökas, oavsett om man väljer att öppna den ytterligare. Fler kriterier behöver göras sökbara, och på fler nivåer. Kort sagt; Arbetsförmedlingen bör utveckla Platsbanken så att den kan mäta sig med andra aktörer med målet att bli den bästa CV-databasen på arbetsmarknaden.

Innovation

I dagens upphandlingar tas innovationskraften inte tillvara. Arbetsförmedlingens tjänsteutformningar i form av ett stort antal skall-krav medför att tjänsterna som upphandlas blir ensidiga, stelbenta och oflexibla. Arbetsförmedlingens administrativa processer (regleringsbrev, föreskrifter, förordningar för arbetsmarknadspolitiska åtgärder) har tillåtits leda verksamhetens mål och inte tvärtom. Arbetsförmedlingens samtliga förordningar bör dessutom vara aktörsneutrala.

Arbetsförmedlingen kan skapa förutsättningar för innovation så att utveckling sker inom arbetsmarknadspolitiken. Inriktningen bör för alla parter vara att få människor i arbete. Det ska ske utan att ta hänsyn till hur man når dit. Det är av största vikt att black box-lösningar, eller transparanta processer som utgår från målet snarare än från medlen, framgent fortsätter att vara utgångspunkten vid upphandling. En jobbpeng som följer individen är också ett medel för att både stötta innovation och korta vägen till jobb. Det är högst sannolikt att människor har egna förslag på vad som kan göra dem anställningsbara och leda till jobb, särskilt om de får stöd av en professionell extern partner.

Ytterligare ett sätt att ta tillvara och uppmuntra innovation är att göra funktionsupphandlingar. Hur funktionen åstadkoms blir ointressant – leverantörer får lösa uppdraget på det sätt de finner bäst, med i Sverige kända eller okända arbetsformer, så länge resultatet är den funktion som Arbetsförmedlingen beställt.

Bemanningsföretagen föreslår utredningen att se över möjligheten att tillskapa innovationsråd med leverantörer inom olika inriktningar som t.ex. utbildning, coachning, matchning, målgrupper osv för att följa utvecklingen av metoder och

insatser på området liksom för att utbyta information om behov hos arbetssökande och arbetsgivare.

Det är även av stor vikt att tillskapa samarbeten med forskningsvärlden i syfte att hantera olika nya innovativa processer. Med ett väldefinierat resultat borde riktlinjerna kunna göras bredare och mer tillåtande, för att sedan utvärderas mot tydliga kriterier.

Hur väl samspelet och ansvarsfördelningen fungerar mellan aktörer som påverkar arbetsmarknadens funktionssätt

Från "extern leverantör" till "partner"

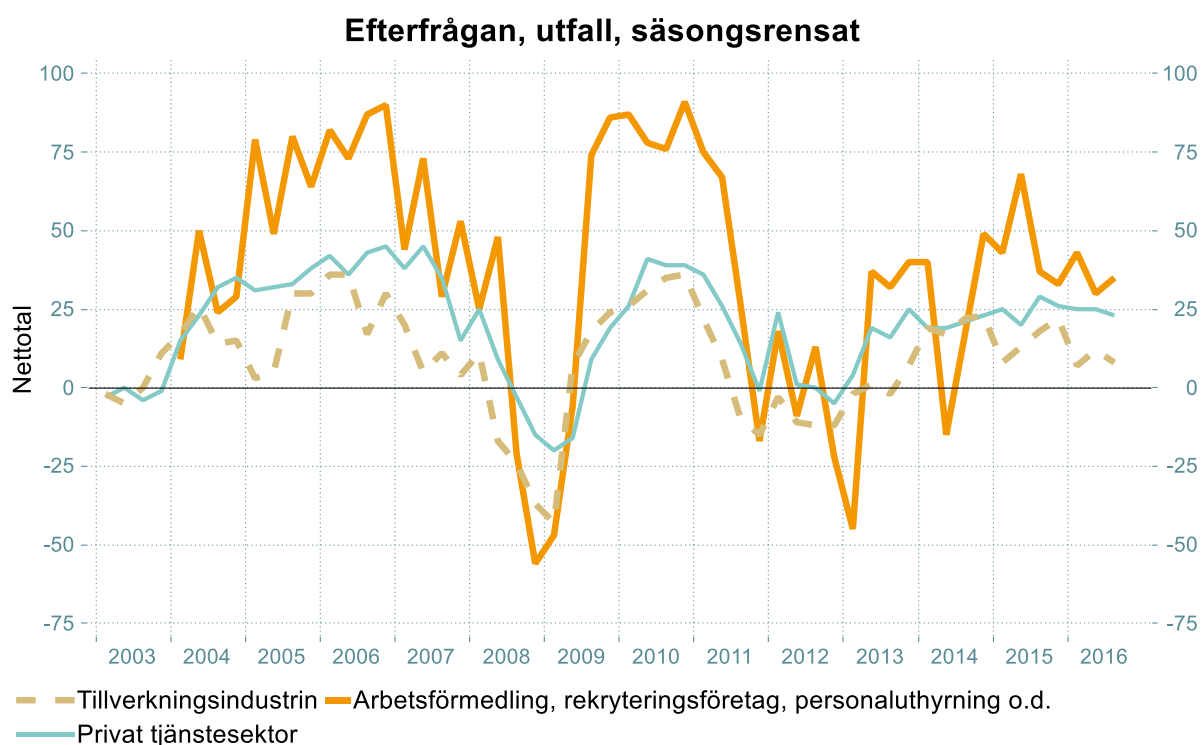
Den ökade användningen av bemannings- rekryterings- och omställningsföretag innebär att det i dag finns fler aktörer som kan bidra till matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Även regeringen inser att tillgången till partners för myndigheter och offentliga system är en grundpelare i att få fler i arbete. Näringsminister Mikael Damberg konstaterar på SvD debatt den 4 december 2016: "Det kan handla om modeller där matchningsaktörer tar på sig arbetsgivaransvaret för att minska den osäkerhet som arbetsgivare kan uppleva när de ska anställa en person med svårbedömd kompetens."

Det finns ett tydligt behov av en intermediär som bär risken för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det är just vad bemanningsföretagen gör, samtidigt som de kan motivera båda parter att våga prova något som de kanske inte tänkt sig i första hand. Med erfarenheter och arbetsmetoder som kan stötta både arbetsgivare och arbetstagare under en tid blir det ofta en lyckad matchning. Lyckas det inte finns en fast anställning hos bemanningsföretaget för medarbetaren att gå tillbaka till, och arbetsgivaren kan få hjälp att hitta en ersättare. Bemanningsbranschen regleras av Uthyrningslagen och Arbetsförmedlingslagen samt av kollektivavtal. För branschen gäller som grundregel fast anställning, med garantilön mellan uppdrag. Det gör att den svenska bemanningsbranschen kännetecknas av långa anställning och långa uppdrag. Företagen i branschen upplever allt oftare att det är ett medvetet karriärval att börja sitt arbetsliv som bemanningsanställd. För utrikes födda tjänstemän är det sedan länge vägen in på den svenska arbetsmarknaden.

Efterfrågan på matchningsprocesser har ett starkt samband med efterfrågan på tjänster inom näringslivet i stort och även med efterfrågan på tillverkningsindustrins produkter, se diagram nedan. Den kraftiga variationen i efterfrågan på matchningsprocesser i samband med den allmänna efterfrågeutvecklingen i ekonomin visar branschens känslighet för konjunkturen. I en konjunkturedgång påverkas branschen omedelbart av minskad efterfrågan och i en uppgång ökar efterfrågan för en relativt stor andel av företagen jämfört med exempelvis industrin, eller den privata tjänstesektorn totalt. Denna

konjunkturkänslighet speglar branschens särpräglade förmåga att snabbt möta och anpassa sin verksamhet till variationer i efterfrågan.



Källa: Konjunkturinstitutet (KI-barometern), Macrobond.

Med hjälp av matchning, bemanning, rekrytering och omställning kan företag hitta den kompetens de söker och fler människor kan komma till sin rätt. Därmed utgör bemanningsbranschen en enklare väg till jobb för alla dem som saknar eget nätverk, cv eller dokumenterad utbildning eller meriter.

Anlitningsmarknad snarare än anställningsmarknad

I Sverige har vi ett överskott av arbetskraft som tar sig uttryck i hög arbetslöshet, inte minst bland utrikes födda, och en stor brist på kompetens. Detta driver arbetsgivare och arbetstagare att organisera matchningen på ett annat sätt.

Vi går mot en anlitningsmarknad snarare än en anställningsmarknad. De som kan säljer sina tjänster som konsulter – som egenföretagare, som bemanningsanställda och allt fler som egenanställda. Människors efterfrågan på produkter och tjänster kräver ofta sekundsamma reaktioner för att leverera inom förväntad tid. Det är naturligtvis drivet att digitaliseringens möjligheter, men också av nya behov. Den viktiga frågan att söka svaret på är inte hur vi ska ersätta de jobb som digitalisering och automatisering slår ut, utan hur utbildningssystem och infrastruktur i övrigt kan stötta de nya jobb som skulle kunna uppstå i en dynamisk tillväxtekonomi.

I dagens situation med stor brist på kompetens är Platsbanken, Arbetsförmedlingens databas med kandidater, mycket åtråvärd. Att göra fler

tillgängliga för matchningsaktörer ger den extra skjuts åt arbetsmarknaden och ekonomin Sverige behöver i ett läge där vi närmar oss slutet på en högkonjunktur.

Risntagande på arbetsmarknaden

Vinnarna på en anlitningsmarknad är de individer som har eftertraktade kunskaper och kompetenser. Men det krävs mer än så – du behöver vara etablerad i arbetslivet, ha en stabil position med egna nätverk, kunskaper om lagar och regler – och du behöver behärska de sociala koderna.

Det är inte de nyanlända asylsökande, det är inte heller invandrare som varit länge i Sverige eller unga som ännu inte fått sitt första jobb som är starka på en anlitningsmarknad. Här finns ett tydligt behov av en intermediär som bär risken för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det är just vad Bemanningsföretagen gör, samtidigt som vi kan motivera båda parter att våga prova något som de kanske inte tänkt sig i första hand. Bemanningsföretagens affärsidé är att hitta uppdrag åt sina anställda, att placera dem hos kund. Ett bemanningsföretag tjänar mer genom att anställa fler. Så ser det inte alltid ut för vanliga ”direktanställda”, som dessutom får gå när efterfrågan sviker.

Arbetsgivarperspektivet

Idag råder en situation på arbetsmarknaden med hög arbetslöshet (särskilt för nyanlända och kortutbildade) samtidigt som det finns en stor brist på yrkeserfaren arbetskraft med kvalificerad utbildning. Fyra procent av den svenska arbetskraften är arbetslös. Det motsvarar 200 000 personer. 16 procent av den nyanlända arbetskraften är arbetslös, vilket motsvarar ungefär lika många människor. Att överbrygga detta gap mellan utbud och efterfrågan är en stor utmaning för Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen behöver privata aktörer för att hantera situationen. Åtgärder som stärker de arbetslösas möjligheter är centrala men de stora och växande kompetensbristerna innebär även en utmaning för Arbetsförmedlingen att jobba nära efterfrågesidan.

Det finns inga ”lätta fall” i en rekryteringsprocess och inte några lågt hängande frukter att plocka. Snarare är det så att arbetsmarknadens matchningsmisslyckande tas om hand av branschen. Arbetsförmedlingen ska naturligt ha såväl arbetsgivarens som de arbetssökandes perspektiv och just därför behövs partners som förstår arbetsmarknadens dynamik och behärskar de metoder och verktyg som ökar matchningen av människor i jobb. Matchningsaktörer är också de som redan kan den lokala/regionala arbetsmarknadens behov bäst. Kompetensbrist är en tillväxthämmande faktor. Enligt Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät 2016 upplever 59 procent av företagen att det är ganska eller mycket svårt att rekrytera. Även Tillväxtverkets återkommande enkätundersökning om företagandets villkor (Tillväxtverket rapport ”Företagens villkor och verklighet”) visar att det är kompetensförsörjningen som är det största tillväxthindret för företag i Sverige.

Globalisering, teknikutveckling och digitalisering påverkar samhället och förändrar arbetsmarknaden. Ett sätt att hantera svårigheterna med att rekrytera är för många företag att anlita bemanningsföretag och hyra in medarbetare. Inhyrning av arbetskraft sker ofta i syfte att få tag i den kompetens som företaget har behov av. Ett annat sätt är att matcha arbetsökande som står långt från arbetsmarknaden via tydliga kompetenskravprofiler. Genom ett förtroendefullt arbete med uppdragsgivarna öppnas möjligheter för målgrupper som annars inte fått möjlighet till anställning. De förändrade kompetenskraven måste företagen hantera för att bibehålla eller stärka sin konkurrenskraft, till exempel genom lärande på jobbet, vidareutbildningar eller rekrytering av ny kompetens.

Europeiskt samarbetsavtal

Bemanningsföretagen vill även peka på att samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och de professionella privata arbetsförmedlingarna behöver stärkas. 2016 tecknade de europeiska statliga arbetsförmedlingarnas samorganisation samarbetsavtal med Bemanningsföretagens europeiska branschorganisation World Employment Confederation Europe om långtgående samarbete för tjänster inom privat och offentlig anställning över hela Europa. Bemanningsföretagen anser att det är viktigt att även godkänna andra aktörer än offentliga arbetsförmedlingar för att effektivisera samarbetet mellan de privata arbetsförmedlingarna och Arbetsförmedlingen gällande upphandling, regelverk, arbetsmarknadspolitiska program och statistik.

Avslutningsvis...

Den nära kontakten med Sveriges många arbetsgivare, såväl i privat som offentlig sektor, ger bemanningsföretagen en expertis som bör tas tillvara för att stötta Arbetsförmedlingen på framtidens arbetsmarknad och vara den partner som har uppdraget att såväl kartlägga som rusta och matcha människor till arbete. Målet är alltid egen försörjning och det börjar och slutar med individens förmågor, kvalifikationer och erfarenheter. Allt vi behöver göra är ta dem tillvara för att fler människor ska komma till sin rätt.

Bemanningsföretagen ser fram emot en fortsatt dialog med utredaren med syfte att finna de lösningar som ger ett bättre resultat och därmed en bättre måluppfyllelse för de arbetsmarknadspolitiska utmaningarna.

Med vänlig hälsning

Ann-Kari Edenius
Förbundsdirektör

Martina Elfgren Lilja
Förbundsjurist