

# Våga rekrytera smartare

Branschråd Energi vill uppmuntra dig att tänka både kreativt och strategiskt vid rekrytering. Det finns väldigt många människor med kunskaper som du inte har råd att bortse ifrån, och kanske inte tänkt på.

Vi gör det här uppropet för att peppa dig och ge verktyg för att öka mångfalden i din organisation. Därmed bidrar du till integration – och i förlängningen till ett bättre samhälle.

En inkluderande arbetsplats välkomnar alla som har rätt kompetens. Här ingår till exempel nyanlända, ungdomar, 55+ och personer med funktionsnedsättning.

Genom att vara med i uppropet förbinder du dig att aktivt driva mångfaldsfrågor på din arbetsplats. Visionen är att alla bolag inom Sobona tar emot en nyanländ praktikant.

**sobona**

Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation

# Alla unga vet vad en influencer gör men inte en ingenjör – det vill vi ändra på

– Christian Schwartz, vd på Mölndal Energi samt branschrådsordförande

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på alternativa rekryteringsvägar?

Det är en kompetensförsörjningsfråga för hela energibranschen. Vi måste ta tillvara på den kompetens som finns i samhället och praktikplatser är ett av många exempel på sätt att jobba med inkludering. Som kommunägt energibolag har vi en viktig roll för ett hållbart samhälle vilket inkluderar ett socialt ansvar så som att öppna upp och skapa möjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

En viktig del är att vi kan bidra med kunskap om branschen. Alla unga vet vad en influencer gör men inte en ingenjör - det vill vi ändra på. Dessutom står vi inför en stor generations- och kompetensväxling och har ett stort rekryteringsbehov de närmsta åren av bland annat montörer. Därför medverkar vi till exempel i Tekniksprånget och har hittills tagit emot fyra personer genom programmet.

## Vilka är dina bästa tips för att komma igång med breddning av rekryteringsbas?

Det underlättar om man gör detta i nära samarbete med

kommun, Arbetsförmedlingen och det allmänna. De har många gånger kunskap och metodik som gör att vår del blir mer hanterlig. Sen kan ni ta del av de stöd som finns, så som

Sobonas verktyg för inkluderande kompetensförsörjning med bland annat handledarutbildning för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för introduktion. Förberedelserna är väldigt viktiga för att lyckas, så som att tänka ut givande arbetsuppgifter och välja ut positiva handledare.

## Hur har ni breddat er rekryteringsbas och hur har det fungerat för er?

Utöver praktikanter genom Tekniksprånget har vi tagit emot studenter från Chalmers som velat göra sina examensarbeten hos oss. Vi har även anställt bland annat elmontörer som började hos oss som praktikanter. Vi har fått hit engagerade personer med mycket energi och nya tanke-sätt. Det har varit väldigt värdefullt för oss att bredda vår rekryteringsbas och det är något vi kommer att fortsätta med. Sen måste vi som alla branschföretag hantera säkerhetsfrågorna både vad avser personsäkerhet men också yttre hot. De problem detta medför skall dock inte överdrivas, men det måste hanteras på ett ansvarfullt sätt.



Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer, anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# Det är värdefullt att den mångfald som finns i samhället återfinns i organisationen

– Anneli Sjömark, vd på Luleå Energi

## Varför står Luleå Energi bakom Energiuppropet?

Det finns många anledningar men det övergripande är att vi vill göra skillnad. Det är slöseri med humant kapital att inte ta tillvara på den kompetens som finns i samhället.

## Vad kan Luleå Energi bidra med?

Bland annat med praktikplatser, inte bara inom energi utan även inom andra områden som vi arbetar med. Genom att öppna dörrarna kan vi ge fler värdefulla erfarenheter och en väg in på arbetsmarknaden.

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Vi har ett enormt behov av kompetens och vi har ett stort behov av ingenjörer där vi behöver tillvarata den kompetens som finns så att den inte gås miste om. Jag tror även att det

är värdefullt att den mångfald som finns i samhället även återfinns i organisationen.

## Har ni erbjudit praktikplatser och hur fungerade det?

Sen vi skrev under Energiuppropet har vi haft tre praktikanter och fler på gång. Det har fungerat väldigt bra men det är viktigt att göra uppföljningar så att vi kan fortsätta utvecklas och lära oss längst vägen.

## Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Som vd är mitt ansvar att man ska ha respekt för, och vara beredd på, att avsätta resurser på ett sätt man finner lämpligt. Vår erfarenhet är till exempel att det är viktigt att avsätta mycket tid för introduktion. Det räcker till exempel inte med veckoavstämning mellan handledare och handled, utan en tät kontakt behövs för att det ska bli så bra som möjligt. Finns det inte resurser för detta så försvårar det för alla inblandade.



Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer, anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# Vi behöver arbeta inkluderande, utmana de normer och strukturer som finns och se bredare på var vi hittar vår kompetens.

– Sezgin Kadir, vd och koncernchef på Kraftringen

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på alternativa rekryteringsvägar?

Idag finns det utmaningar för hela energibranschen att hitta rätt kompetens och det är något vi ser kommer fortsätta under flera år framöver. Att titta på alternativa rekryteringsvägar är inte bara en överlevnadsstrategi, utan gör även att vi fortsätter vara ett attraktivt och konkurrenskraftigt företag. Vi behöver aktivt arbeta för att medarbetarna på ett bättre sätt speglar både kunder och samhället i stort.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

Precis som alla andra aktörer i samhället har vi en viktig roll i hur vi attraherar och bidrar med både kompetens och nytänkande. Vi behöver bli bättre på att berätta vilka spännande utmaningar som finns inom energibranschen. Vi kan inte vänta på att kompetensen ska komma till oss, utan vi behöver ta ett större ansvar och skapa intresse redan tidigare under skolåren. Det kan ske genom föreläsningar eller andra initiativ. Vi anordnar till exempel den populära tävlingen Spänningssökarna varje år, där vi låter niondeklassare ta fram förslag på hållbara energilösningar och tävla om en klassresa till Berlin. Vår förhoppning är att tävlingen ska leda till ett ökat intresse för hållbarhet bland eleverna och förhoppningsvis kommer delar av dem att vara anställda hos oss i framtiden. Vi har även nyligen dragit igång ett lärlingsprogram för att både bygga relationer med skolor och för att utbilda och utveckla bland annat blivande montörer. Sedan försöker vi även erbjuda praktikplatser, sommarjobb och examensarbeten. Med hjälp av dessa insatser så hoppas

vi att det leder till att fler vill söka sig till inte bara Kraftringen, utan även till energibranschen i stort.

## Vilka är dina bästa tips för att komma igång med en breddning av rekryteringsbasen?

Framförallt handlar det om att tänka nytt och våga prova nya vägar, men även att säkerställa att våra chefer känner sig involverade i arbetet. Det handlar inte bara om vilka grupper vi ska vända oss till, utan hur vi rekryterar och marknadsför oss som attraktiv arbetsgivare. Vi behöver arbeta inkluderande, utmana de normer och strukturer som finns och se bredare på var vi hittar vår kompetens. Ska arbetet

lyckas är det viktigt att det inte stannar vid att ta in personer i företaget, utan att vi arbetar ansvarsfullt med introduktion av alla som börjar hos oss.

## Hur har ni breddat er rekryteringsbas och hur har det fungerat för er?

Vi har provat flera vägar, till exempel via praktikplatser och nu senast via vårt lärlingsprogram. Vi har även parallellt arbetat med att se över hur vi skriver våra annonser för att få fler att få upp ögonen för oss. Jag tror även att vi behöver sänka tröskeln för att söka ett nytt arbete. Detta kan göras på flera sätt, det vi just nu har börjat titta på är att till vissa tjänster erbjuda en omvänd rekryteringsprocess, vilket innebär att den sökande inte behöver skriva personligt brev eller cv för att söka en tjänst hos oss. Vi har också deltagit i flera av Sobonas projekt. Just nu är vi engagerade i validering av yrkesprofiler, vilket jag tror kan underlätta framöver.



# Det blir en win-win situation för alla inblandade när vi rekryterar bredare

– Björn Wolgast, vd på Uddevalla Energi

## Varför står Uddevalla Energi bakom Energiuppropet?

Vi ser det som en viktig uppgift att bidra till att Uddevalla blir en än mer attraktiv stad att bo och verka i. Vi jobbar med förnybar energi, cirkulär renhållning och el till vettiga priser men vi vill även arbeta för Uddevallas bästa och bidra till lyckad integration i staden.

## Vad kan ni och bolaget bidra med?

Vi tar emot praktikanter och ser till att våra rekryteringar är öppna för nyanlända och personer som står långt från arbetsmarknaden idag. Vi har även utbildat interna handledare för att se till att det blir en så bra introduktion och start som möjligt.

## Varför är det viktigt för energibranschen att bredda rekryteringsbasen?

Vi har rekryteringsbehov i verksamheten och runt om i

samhället finns det personer med värdefull kompetens som vill komma in på arbetsmarknaden och de behöver vi förstå ta hänsyn till när vi rekryterar. Det blir en win-win situation för alla inblandade när vi rekryterar bredare.



## Har ni tagit emot praktikanter och hur fungerade det för er?

Vi har ett samarbete med Arbetsförmedlingen och har under våren haft två praktikanter på renhållningen som hjälpt till med vårt digitaliseringsarbete. Under sommaren har vi även haft sommararbetare på kraftvärmeverket och framåt kommer vi fortsätta leta efter nya sätt att arbeta med mångfald. Det har fungerat väldigt bra för oss och är en chans att visa att vi är en attraktiv arbetsgivare och hitta kompetenta medarbetare.

Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer, anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# För branschen är det även en fråga om att säkra resurser. Viss kompetens är mycket svår att få tag i idag!

– Tomas Eriksson, vd på Affärsverken i Karlskrona

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Att komma till ett helt annat land där det är en helt ny kultur är inte enkelt. Att få möjlighet att komma in på en arbetsplats, träffa nya arbetskamrater och få känna på vår arbetskultur är ju grunden att ge en ny start i livet. Vi som företag får också otroligt mycket tillbaka, inte minst i form av kultur- och kompetensutveckling.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

I hela företaget finns det möjlighet till praktikplats. Vår totala verksamhet är bred och därmed kan olika specialkompetenser matcha med våra funktioner. Många nyanlända har utbildning och erfarenheter vi behöver. Vi kan hjälpa till med språket och de särskilda förutsättningar som gäller i Sverige så att den nyanlända kan få energi och kraft till att vilja utbilda sig vidare, få nytt arbete och kunna försörja sig.



## Vilket är ditt bästa tips för att komma igång?

Börja med att diskutera detta i ledningsgruppen och ta ett aktivt beslut att komma igång. Gör en inventering i organisationen om var vi kan placera praktikanterna och sätt plan! Vi har utsett och utbildat tjugotalet handledare över olika funktioner i verksamheten tillsammans med Sobona och är snart klara med vår egen digitala handledarbok. Du måste kommunicera i hela organisationen och tala om varför vi gör detta. Handledarna är viktiga ambassadörer.

## Har ni erbjudit praktikplatser för nyanlända och hur fungerade det?

Just nu har vi två härliga praktikanter hos oss. En manlig elingenjör och en med kvinna med utbildning inom redovisning och erfarenhet av kundkontakt. Starten har känts bra och båda parter ges möjlighet att lära av varandra. Det ska bli mycket spännande att utvärdera detta lite längre fram.

Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer,  
anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# Det viktigaste för oss är att väcka, inspirera och stötta framför allt de mindre och medelstora företagen – det är den grupp som dominerar bland våra totalt 400 medlemmar

– Elin Fellers, Projektkoordinator - Vålutbildade nyanlända på Energiföretagen

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Våra analyser visar att energibranschen behöver rekrytera ca 3 200 ingenjörer och tekniker under de kommande tre åren. Och vi är inte den enda bransch som drar i den här kompetensen. Intresset för att tillvarata nyanländas kompetens har i takt med detta också ökat. Nästan vart femte medlemsföretag uppger nu att gruppen nyanlända är en viktig rekryteringsbas de närmaste åren. Det är med stor sannolikhet en kompetensbas som vi inte kan undvara om vi ska kunna klara vår kompetensförsörjning framöver.

Vi vet att det finns nyanlända personer i Sverige som besitter en massa värdefull kunskap men som har svårt att komma in på arbetsmarknaden – praktikplatser är ett ypperligt första steg för både arbetsgivare och praktikant att lära känna varandra på. Språket är en utmaning för många nysvenskar och under praktiken ges tillfälle att både få en inblick i hur det fungerar på en svensk arbetsplats, testa sin yrkeskompetens men också att träna svenskan – något som ofta är avgörande för att få ett jobb.



## Vad kan Energiföretagen Sverige stödja företagen med?

Projektet bygger på den trepartsöverenskommelse som vi tillsammans med EFA och fackförbunden träffat. Vi synliggör den kompetens som finns bland våra nyanlända och bidrar till att våra medlemsföretag enklare ska hitta dessa medarbetare. Vi tar också fram konkreta verktyg som underlättar språket, förbättrar matchningen mellan medlemsföretag och Arbetsförmedlingen, och skapar dialog och samverkan kring frågan i stort. Det är viktigt för oss är att inspirera och stötta framför allt de mindre och medelstora företagen – det är den grupp som dominerar bland våra totalt 400 medlemmar och där försöker vi vara behjälpliga utifrån behov.

## Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Väck frågan internt och sträva efter att ledningen såväl som den enskilda medarbetaren ska förstå och se vinsten med att tillvarata nyanländas kompetens. Ta gärna del av vårt informationsmaterial: [www.energiforetagensverige.se/nyanlanda](http://www.energiforetagensverige.se/nyanlanda)



# Energibranschen har inte råd att inte ta vara på den kompetens som finns

– Niklas Gunnar, vd på Mälarenergi AB

## Varför står Mälarenergi AB bakom Energiuppropet?

Det är en kompetensförsörjningsfråga vilken är högt prioriterad för hela vår bransch. Vi står bakom uppropet då det är viktigt att ta vara på all den kompetens som finns att tillgå idag. Att det sedan samtidigt kan bidra till en lyckosam integration, där vi kan bidra till att utbildning och jobb motverkar utanförskap och segregering och istället främjar inkludering, är en stor vinst för alla parter i längden.

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Energibranschen har inte råd att inte ta till vara på all den kompetens som finns. Vi står fortsatt inför svåra utmaningar i att finna rätt personer med rätt kompetens till våra olika verksamheter. Genom att erbjuda praktik skapar vi möjligheter att hitta de kompetenser som vi efterfrågar. Har vi själva inte möjlighet att anställa så har vi i alla fall bidragit till att de som genomför sin praktik hos oss har fått med sig värdefulla erfarenheter samt en referens - vilket gör att det är lättare för dem att ta sig in på arbetsmarknaden. Detta höjer i sin tur kompetensnivån på hela arbetsmarknaden vilket vi såklart vill vara med och bidra till.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

Vi kan bland annat bidra med praktikplatser som leder till

värdefull erfarenhet för både oss och praktikanten samt att vi kan agera referens för praktikanten, vilket hjälper till att det blir enklare att ta sig in på arbetsmarknaden. Vi vill bidra till att skapa ett inkluderande samhälle, där alla känner sig värdefulla och viktiga.



## Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Första och viktigaste: bara gör! Utgå från behoven och förutsättningarna som finns hos er och försöka hitta en form som passar de kompetensbehov ni har samt vad organisationen kan behöva. Vi tror att en nyckelfaktor är att ha en tydlig struktur kring hur organisationen ska jobba framförallt med praktikdelen och utifrån det bygga vidare på lärdomar kring vad som fungerar bra och mindre bra. Det är ett lärande för oss och vi är väldigt ödmjuka för att vi behöver testa oss fram för att hitta formen som är mest lämpad utifrån våra behov och förutsättningar.

## Har ni erbjudit praktikplatser för nyanlända och hur fungerade det?

Vi har haft enstaka praktikanter inne och det har fungerat bra då det varit mycket utvecklande för både oss och berörd praktikant. Vi siktar dock på att kunna erbjuda fler platser under hösten och i vinter.



# Se möjligheterna att ta nytta av den kompetens som finns hos de nyanlända

– Per Allerth, vd på Västervik Miljö & Energi

## Varför står Västervik Miljö & Energi bakom Energiuppropet?

Som kommunalt ägt bolag har vi en viktig roll i integrationsfrågor. I Västerviks kommun har vi ett gemensamt projekt som handlar om hur vi tar om hand nyanlända och där är vi med. Vi arbetar med samhällsutveckling.

## Varför är det viktigt för energibranschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Som ett kommunalt bolag är det vår skyldighet att ta ett samhällsansvar. Vi ser även framledes ett stort behov av kompetent arbetskraft vilket vi upplever saknas i vårt närområde. Vi tar gärna emot praktikanter där den nyanlända får möjlighet att bevisa sin kompetens, vilket kan i förlängningen leda till en anställning hos oss.



## Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Våga! Se möjligheterna att ta nytta av den kompetens som finns hos de nyanlända. Jag upplever också en glädje hos våra anställda som får förmånen att vägleda och svara för den nyanländas utveckling. Språkundervisningen är en viktig del för att lyckats.

## Har ni erbjudit praktikplatser för nyanlända och hur fungerade det?

Vi har haft en praktikant som arbetat som fibertekniker. Han saknade betyg från sitt yrke. Efter avslutad praktik hos oss kan vi nu intyga att han hade fullgod kompetens inom yrket. Vi ser även potential att använda våra återvinningscentraler som språkutvecklingsplats och undersöker möjligheter att skapa praktikplatser i samarbete med kommunen.

Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer,  
anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# Det finns en enorm kompetens bland utrikesfödda inom bristyrken

– Jens Rothman, Sobonas kontaktperson på Arbetsförmedlingen för Sverige Tillsammans

## Varför vill Arbetsförmedlingen samarbeta med arbetsgivare om nyanlända?

Arbetsförmedlingen har som ett av sina huvuduppdrag att sammanföra arbets sökande och arbetsgivare. På uppdrag av regeringen läggs särskild vikt vid uppdraget att inkludera nyanlända, ett uppdrag där vi behöver hjälp av arbetsgivare för att kunna lyckas. Arbetsförmedlingen vill tillvarata den kompetens som vi fått i samband med flyktingströmmen hösten 2015. Det finns en enorm kompetens bland utrikesfödda inom bristyrken men också akademiker som arbetsförmedlingen har fått särskilda uppdrag att arbeta med.



## Vad kan Arbetsförmedlingen erbjuda arbetsgivarna?

Arbetsförmedlingen kan hjälpa till med rekrytering, urval av kompetenser, anpassade utbildningar samt vara ett kunskapsnav under processen. Arbetsförmedlingen har också arbetsterapeuter, psykologer, socionomer samt specialister inom syn/hörsel området anställda. Samtliga arbetar med arbetsgivare utifrån ett individperspektiv. Ett exempel kan vara att utreda behov av anpassning eller arbetshjälpmiddel för arbetssökande eller anställda som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

## Nämn några framgångsfaktorer, enligt Arbetsförmedlingen

Där vi har lyckats bäst har vi haft en bra och tydlig dialog med arbetsgivarna och varit lyhörda för arbetsgivarnas behov, vi har också tillsett att upprätthållit dialogen löpande och fungerat som ett stöd vid behov även efter att rekryteringsfasen övergått till en anställningsfas. Vårt förtroende hos arbetsgivarna har ökat, arbetsgivarna "anlitar" oss mer i rekryteringsuppdrag. Vi har statistik som påvisar lyckad integration i form av kandidater i snabbspår som har fått rätt arbete, Sverige tillsammans/100-klubben samt Moderna Beredskapsjobb.

## Hur påverkar Arbetsförmedlingens omorganisering våra medlemsföretag?

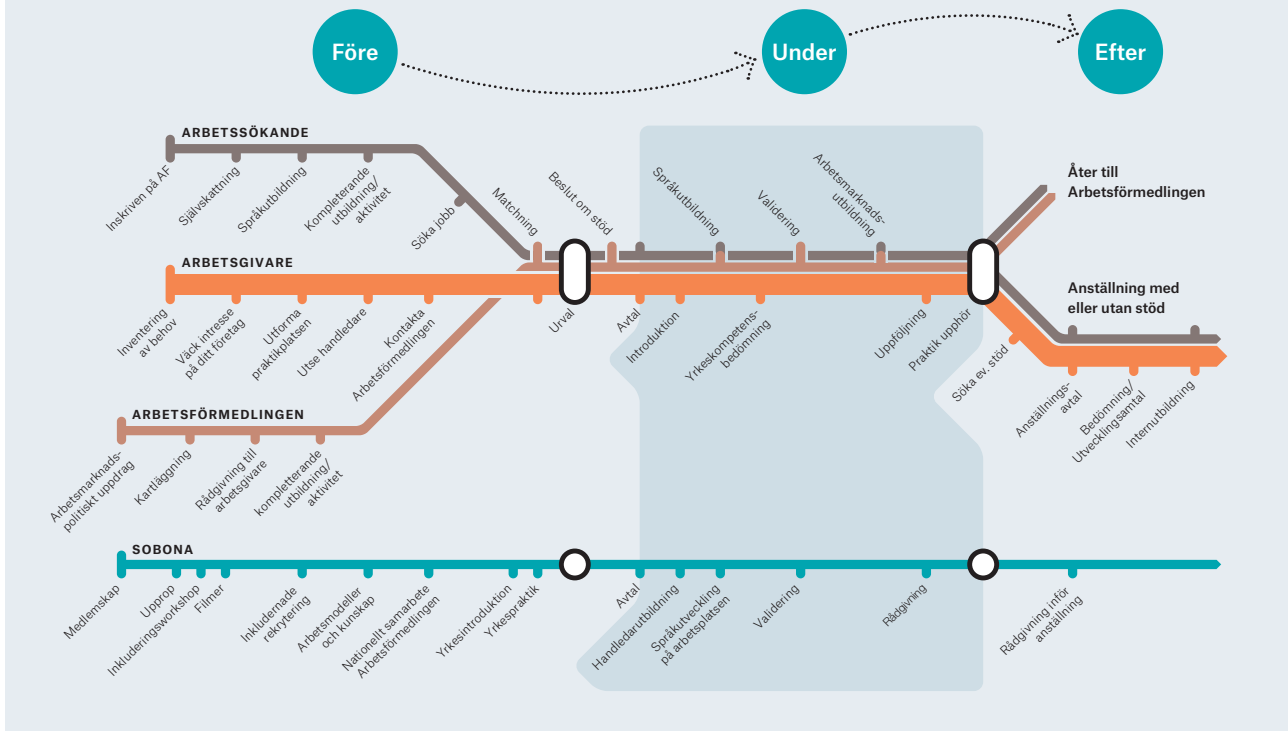
Övervägande positivt enligt plan. Det läggs stort fokus på arbetsgivararbetet med mycket inriktning på ökad digitalisering, digitalt först. Förändringsarbetet innebär att kontakten med Arbetsförmedlingen blir enklare oavsett om det gäller kompetensförsörjning eller administration av anställningsstöd. Det förändringsarbetet kommer också att bredda våra sökandens möjligheter att påverka sitt ärende genom sömlösa flöden samt inkludera sökande mer och öka självständigheten. Omorganiseringen skapar en modern specialistmyndighet.

Energibolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på [sobona.se/enklarevag](http://sobona.se/enklarevag)  
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer,  
anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

# Stöd till dig som deltar i uppropet

Sobona stödjer dig där du är i din process. Nedan är ett urval av de stöd som vi erbjuder.



## Varje praktikplats spelar roll

- Framtidens kompetensförsörjning är en central fråga som påverkar alla våra medlemmar. Kan vi dessutom möta behoven av att fler inkluderas till arbetsmarknaden har vi kommit en bra bit på väg. Varje praktikplats spelar roll! Även om man "bara" tar emot en person leder det till att arbetsplatsen berikas och den som får praktik kommer vidare i arbetslivet med referenser och yrkeskompetensbedömning. Sobona bistår med råd, stöd och information för de arbetsgivare som vill komma igång, säger Per Nordenstam, vd på Sobona.

## Anmäl dig till uppropet

Gå in på [sobona.se](http://sobona.se) eller kontakta projektledare Conny Larsson på 08-452 72 71 eller [conny.larsson@sobona.se](mailto:conny.larsson@sobona.se).

Alla medlemsföretag som anmäler sig till Energiuppropet presenteras med företagsnamnet på Sobonas webbplats. Vi är stolta över att lyfta fram er som goda exempel.

## Så gör du – smarta exempel

- Bestäm en hr-strategi där mångfald och inkluderande blir en del av rekryteringsprocessen.
- Arbeta med företagets värdegrund och attityder på arbetsplatsen.
- Öka antalet praktikplatser för nyanlända.
- Erbjud praktik i kombination med yrkeskompetensbedömning.
- Håll en bra dialog och kontakt med Arbetsförmedlingen.
- Skapa en enkel process och modell för att hitta rätt personer.
- Visa på goda exempel, både egna och andras.