

Sobonas verktygslåda för kompetens- försörjning

Samtliga av Sobonas verktyg för mångfald och inkludering utgår från att stödja företag och individer i processen som leder till anställning. Vårt mål är att avdramatisera och praktiskt stödja varje delmoment med handfasta redskap och modeller.

sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Verktogsåda för kompetensförsörjning



Arbetsmodeller och kunskap	3
Inkluderingsworkshop	4
Inkluderande rekrytering	5
Handledarutbildning	6
Språkutveckling på arbetsplatsen	7
Yrkesprofiler och validering	8
Upprop	9
Filmer	10
Yrkesintroduktion	11
Yrkespraktik	12
Jobbsprånget och tekniksprånget	13
Nationellt samarbete Arbetsförmedlingen	14

SOBONA - KOMMUNALA FÖRETAGENS ARBETSGIVAR-ORGANISATION

Våra medlemmar är kommunala och landstingskommunala aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund, men även bolag som ägs av redan nämnda medlemmar, samt en del privata utförare av viktig kommunal- eller landstingskommunal verksamhet som har lämnats över.

Sobona har drygt 1 100 medlemmar med ca 100 000 medarbetare. Sobonas medlemmar utgör sektorn för kommunala företag och bidrar till den gemensamma välfärden genom affärsmässig samhällsnytta.

ARBETSMODELLER OCH KUNSKAP

Modeller och rapporter som skapar trygghet genom helhetsperspektiv

Sobonas modeller för kompetensförsörjning utgår ifrån medlemsföretagens behov och dagliga verksamhet. De visar tydligt hur processen som leder till en anställning ser ut i stort. Modellerna visar när olika verktyg som praktik, språkutbildning och yrkeskompetensbedömning är extra bra att använda. De visar även vem som kan hjälpa till i de olika stegen. Det blir tydligt att företagen kan använda processer och kompetens som redan finns på företagets hr-avdelning. Här kan även arbete kring attraktivitet och Employer Branding spela en viktig roll.

Sammanfattning

- Sobonas modeller utgår från medlemsföretagens verksamhet och förutsättningar.
- All kompetens för att bredda rekryteringsbasen finns redan på företagets hr-avdelning. Det går att använda samma processer som i en vanlig rekrytering.
- I modellerna syns tydligt när praktik, språkutbildning och yrkeskompetensbedömning passar bra att använda och vem du vänder dig till för mer information och hjälp.
- Modellerna fungerar både för hr som stöd i det dagliga arbetet samt till vd och ledning på ett övergripande, strategiskt plan.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det lyfter fram tydliga och relevanta arbetsmodeller.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- En tydlig modell lyfter fram en isolerad fråga i en kontext.
- Aktiviteten kopplas samman med nuvarande processer.
- Frågan om inkludering avdramatiseras.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

Vd	<input checked="" type="radio"/>
Hr och personalchef	<input checked="" type="radio"/>
Ledningsgrupp	<input type="radio"/>
Övriga medarbetare	<input type="radio"/>

INKLUDERINGSWORKSHOP

Ledningsgruppen får gemensam syn på inkludering och mångfald

Sobona halvdags workshop i inkludering ger stöd för inkluderande rekrytering hos medlemsföretagen och dess ledningsgrupper. Målet är samsyn och en gemensam handlingsplan. Bredare rekrytering och mångfald är betydelsefullt i strategisk kompetensförsörjning, särskilt vad gäller bristyrken och generationsväxlingar. En inkluderande arbetsplats välkomnar alla med rätt kompetens. Här ingår till exempel nyanlända, ungdomar, personer som är 55+ och personer med funktionsnedsättning. Sobonas verktyg stödjer företag och individer i processer som leder till arbete.

Sammanfattning

- Sobona erbjuder en halvdags workshop med ledningsgrupper. Inkludering och mångfald är huvudtemat.
- Målet är samsyn och en gemensam handlingsplan.
- Workshopen leds av personal från Sobona.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det ger samsyn inom ledningsgruppen vad gäller inkludering och mångfald.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- En gemensam syn i ledningsgruppen kring framtida kompetensförsörjning.
- En tydlig handlingsplan.
- Bredare rekryteringsbas och fokus på kärnkompetens samt kompletterade internutbildning.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

INKLUDERANDE REKRYTERING

En inkluderande arbetsplats välkomnar alla som har rätt kompetens

Samhället, värderingar, normer och attityder förändras snabbt. Det beror bland annat på teknisk utveckling, automatisering samt globalt utbyte mellan olika kulturer. Företag och människors vardag påverkas på olika sätt, till exempel vad gäller kompetensförsörjning, ny teknik och nya sätt att arbeta.

Värderingsförändringarna kan vara en utmaning för arbetsgivare: Hur ska de lyckas attrahera och engagera medarbetarna? Många företag behöver förändra sitt tankesätt för att locka morgondagens medarbetare.

Sammanfattning

- Kunskap och förhållningssätt för att locka morgondagens medarbetare.
- Webbutbildningen består av fem korta moduler. De innehåller kunskap om; attraktivitet, medvetenhet i den egna organisationen, invente-

ring av behov och framtagande av en kravprofil, bias och diskriminering i urvalsprocessen, samt hur man får personalen att växa och trivas.

- Verktøy och checklistor för en effektiv rekryteringsprocess.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Synen på rekrytering breddas.
- Det ger många idéer och inspiration för inkluderande rekrytering.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Rekryteringsbasen breddas eftersom du kan fokusera på kärnkompetens och därefter komplettera med internutbildning.
- Du får kunskap för att undvika diskriminering av nyanlända, ungdomar, 55+ och personer med funktionsnedsättning i rekryteringsprocessen.
- Aktiviteten kopplas samman med nuvarande processer.
- Frågan om inkludering avdramatiseras.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

HANDLEDARUTBILDNING

En pedagogisk process där du vägleder en person som ska utvecklas på din arbetsplats

En strukturerad handledning ger många fördelar. Företag kan rekrytera på ett bredare och smartare sätt. Den nyanställda kommer snabbare in i arbetet. Handledaren växer i sin yrkesroll och det blir lättare att identifiera framtida ledare internt. Handledarutbildningen stödjer medlemsföretagen vid introduktion av nya medarbetare. Utbildningen är uppdelad i tre delar: En webb-utbildning som ger verktyg för att bli en riktigt bra handledare. En handbok med mallar och checklistor som stödjer det dagliga arbetet. Workshops för dig som vill utvecklas i handledarrollen.

Sammanfattning

- Webbutbildningen består av nio korta moduler. De innehåller ledarskap, coachning, lärande, företagskultur och arbetsmiljö.
- Handboken är praktisk i det dagliga arbetet. Den innehåller checklistor, formulär och modeller. Välj de delar som passar din arbetssituation.
- Vi erbjuder workshops för att utvecklas i rollen som handledare. Vi tränar nya kunskaper, diskuterar och utbyter erfarenheter, nätverkar och övar tillsammans med personer i liknande situationer.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Nyanställdas introduktion blir snabb, effektiv och inkluderande.
- Intresset för handledarrollen ökar.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Nya medarbetare förstår verksamheten snabbt.
- Rekryteringsbasen breddas. Du kan fokusera på kärnkompetens och komplettera med internutbildning.
- Utbildningen ökar intresse och status för handledarrollen.
- Handbokens checklistor, formulär och modeller ger praktiskt stöd i ditt dagliga arbete.
- Utbildningen erbjuder ett strukturerat erfarenhetsutbyte med företag i samma situation som ditt, samt mellan företagets handledare.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

SPRÅKUTVECKLING PÅ ARBETSPLATSEN

Utbildning för lärande, yrkesspråk och språkutveckling

Forskning visar att goda språkkunskaper ger ökade möjligheter till integration och socialt liv. God språk-, läs- och skrivförmåga ger bättre anställningsmöjligheter, ett friskare liv och bidrar till ett mer demokratiskt samhälle.

Vår webbutbildning och workshop lär dig att förmedla yrkesspråk till personer som inte har svenska som modersmål, samt hur arbetsplatsen förbereds inför språkutveckling. Den innehåller ett språkkontrakt för bättre interaktion mellan handledare och den handledde. Detta ger en trygg struktur för samtal och professionella relationer.

Sammanfattning

- Modulen om språkutveckling består av tre delar: Förberedelse på företaget, att lära ut språk och motivation.
- Ett språkkontrakt underlättar interaktionen mellan handledare och den handledde.
- Den handledde kommer snabbt in i arbetet och gemenskapen. Handledaren blir en språklig förebild.
- God språkförståelse leder till framgång på jobbet.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Motståndet för att anställa personer med bristande svenskakunskaper minskar.
- Yrkesspråket sätts i en kontext.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Rekryteringsbasen breddas eftersom du kan fokusera på kärnkompetens och därefter komplettera med internutbildning.
- Utbildningen avdramatiserar språkfrågan.
- Fler medarbetare kan tänka sig att bli handledare.
- Yrkesspråket sätts i en kontext.
- Du som är hr-ansvarig eller fattar beslut om personal får en unik chans att stödja nyanlända för att lättare komma in på arbetsplatsen och i samhället.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

YRKESPROFILER OCH VALIDERING

En process för strukturerad bedömning, värdering och dokumentation

Resultatet av valideringen bevisar yrkespersoners kunskaper och kompetens. Allt lärande genom livet blir synligt oavsett hur, var och när det förvärvats. Det blir möjligt att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv, både nationellt och internationellt. Sobonas valideringsprocesser utgår ifrån OCN-metoden. Den är kompatibel med SeQF, som är Sveriges referensram för kvalifikationer.

Sammanfattning

- Validering bidrar till att arbetsmarknaden fungerar bättre genom att tydliggöra både behov och tillgänglig kompetens. Genom validering synliggörs en kvalitetssäkrad och grundläggande kunskapsnivå för olika yrken. Det ger nya möjligheter att anställa personer med olika bakgrund.
- Utifrån olika yrkesroller definieras resultat av lärande och bedömningskriterier. Resultatet godkänns av yrkesexperter och branschföreträdare. Valideringen görs av utbildade bedömare, som tillsammans med yrkespersonen bevisar att de rätta kunskaperna finns.
- Yrkesprofilen utvecklas i en interaktiv process genom workshops med branschrepresentanter. Yrkesprofilen kvalitetssäkras via en branschpanel.
- Validering är en enkel, tydlig och kvalitetssäkrad väg in i arbete. Detta bidrar till hållbar tillväxt med fokus på inkludering och jämställdhet.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Ger nya möjligheter att anställa personer med olika bakgrund.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Enklare att rekrytera.
- Kompetensförflyttning av befintliga medarbetare till nästa yrkesnivå blir möjlig.
- Enklare introduktion av nyanställda.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

UPPROP

Stöd och verktyg för ökad mångfald i Sobonas medlemsföretag

Sobona har initierat upprop för smartare rekryteringar. Uppropen är ett av Sobonas verktyg som synliggör den affärsmässiga samhällsnyttan hos medlemsföretagen. Initiativet visar goda exempel från medlemsföretagen. Syftet är att stödja företag och individer i processen som leder till anställning och kompetensförsörjning. En inkluderande arbetsplats välkomnar alla med rätt kompetens. Det gäller till exempel nyanlända, ungdomar, personer som är 55+ och personer med funktionsnedsättning.

Sammanfattning

- Sobona har initierat upprop för smartare rekryteringar. Idag finns upprop inom energi, VA och återvinning.
- Sobona visar exempel från verkligheten och röster från medlemsföretagen.
- Sobonas medlemsföretag löser utmaningar med rekrytering före alla andra. Det ger ökad kunskap som är ovärderlig för de företag som vill gå samma väg.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Synen på rekrytering breddas.
- Det ger många idéer och inspiration för inkluderande rekrytering.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Rekryteringsbasen breddas. Du kan fokusera på kärnkompetens och komplettera med internutbildning.
- Du får kunskap av företag med liknande erfarenhet kring rekrytering och slipper göra om samma misstag som de.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

FILMER

Positiva exempel på inkluderingsarbete hos medlemsföretagen

Sobonas filmer visar positiva exempel på inkluderingsarbete hos medlemsföretagen. De ger en unik insyn i arbetet bakom kulisserna och visar företagens utmaningar samt lösningar. Målet är att ge inspiration så att fler företag vågar gå samma väg.

Sammanfattning

- Sobonas medlemsföretag löser utmaningar före alla andra. De har kunskaper som är ovärderlig för andra företag.
- Affärsmässig samhällsnytta synliggörs tack vare medlemsföretagen.
- Varje film ger exempel på både hinder och lösningar.
- Arbetet bakom kulisserna visas.
- Sobona har hittills tagit fram 14 filmer tillsammans med 15 medlemsföretag inom fyra branscher.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det avdramatiserar inkludering på arbetsplatsen.
- Kunskap sprids.
- Frågan hamnar på företagets agenda.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Du slipper göra om samma misstag som andra företag redan gjort.
- Film är ett effektivt sätt att sprida kunskap eftersom mediet tilltalar fler sinnen, vilket i sin tur ökar chanserna till påverkan. Detta ger snabbare förändring.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

YRKESINTRODUKTION

En anställningsform där arbete kombineras med lärande

Yrkesintroduktionsavtal är ett samlingsnamn för de branschspecifika avtal som gäller anställningar för personer utan tidigare erfarenhet i yrket. Anställningen är uppdelad på 75 procent arbete och 25 procent introduktion och utbildning. Syftet är att du som arbetsgivare ska kunna säkerställa ditt företags kompetensbehov och samtidigt hjälpa personer in på arbetsmarknaden.

För medlemsföretag som tidigare var medlemmar i KFS har Sobona yrkesintroduktionsavtal med fackförbunden Kommunal och Seko inom branschen Energi och med Kommunal inom branscherna Vård och Omsorg samt VA. Avtalet för branschområde Vård och omsorg gäller i nuläget enbart ungdomar, övriga avtal inkluderar även långtidsarbetslösa och nyanlända. För medlemsföretag som tidigare var medlemmar i Pacta har Sobona två avtal kring yrkesintroduktion. BUI för de som är klara med sin utbildning inom vård och omsorg. För personer som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden finns BAL som syftar till att erbjuda YA-anställningar i vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet.

Sammanfattning

- Hela YA-anställningen är en yrkesintroduktion där arbetstagaren tar del av verksamheten och lär sig det aktuella området.
- Kompetensförsörjning säkras i branscher där brist på kompetens väntas uppstå.
- Du som arbetsgivare kan skräddarsy innehållet i lärandet och utbilda medarbetare med rätt kompetens.
- Anställningsformen ger en bredare rekryteringsbas med mindre formella utbildningskrav.
- Anställningen är uppdelad på 75 procent arbete och 25 procent introduktion och utbildning.
- Målet är att YA-anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning.

**Avtalet för branschområde Vård och Omsorg gäller bara ungdomar.*

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Hornsgatan 20, 118 82 Stockholm
08-452 77 00. www.sobona.se

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det blir lättare att hitta rätt kompetens i bristyrken.
- Det blir lättare att rekrytera rätt medarbetare.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Rekryteringsbasen breddas. Du kan fokusera på kärnkompetens och komplettera med internutbildning.
- Det går att skräddarsy innehållet i lärandet och hitta medarbetare med exakt rätt kompetens.
- Du som är HR-ansvarig eller fattar beslut om personal får en helt unik chans att ge stöd till personer långt ifrån arbetsmarknaden.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

Vd	<input type="radio"/>
Hr och personalchef	<input type="radio"/>
Ledningsgrupp	<input checked="" type="radio"/>
Övriga medarbetare	<input type="radio"/>

YRKESPRAKTIK

Kompetens till ditt företag – och enklare väg in på arbetsmarknaden för nyanlända

Praktikplatser utformas utifrån företagets rekryteringsbehov och matchas med nyanlända och andra gruppers yrkesbakgrund. Ditt företag erbjuder en eller flera praktikanter som redan har arbetslivserfarenhet, och som behöver pröva sina kunskaper på den svenska arbetsmarknaden. Det enda du behöver göra är att engagera yrkeskunniga handledare inom företaget. Handledaren bedömer praktikantens yrkeskunskaper och ger en rekommendation om vad hen eventuellt kan behöva komplettera för att bli anställningsbar. Även om praktiken inte leder till anställning, är det värdefullt för den enskilde att få en referens och ett kunskapsintyg.

Sammanfattning

- Det finns goda möjligheter att matcha nyanländas yrkeskunskaper med ditt företags kompetensbehov.
- Många nyanlända är utbildade ingenjörer, sjuksköterskor, chaufförer eller ekonomer. De kan även vara studenter som varit tvungna att avbryta sin universitetsutbildning. Samtidigt finns en brist på olika yrkeskompetenser i Sverige.
- Praktik i kombination med yrkeskompetensbedömning är ett sätt att bidra till både företaget, individen och hela samhället.
- Praktikperioden kan pågå upp till sex månader och går att kombinera med utbildning – till exempel Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar.
- Personer med grundläggande kunskaper i svenska språket kan kombinera praktiken med språkutbildning.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det löser kompetensbrist.
- Det breddar rekryteringsbasen.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Det går att skräddarsy innehållet i lärandet och hitta medarbetare med exakt rätt kompetens.
- Rekryteringsbasen breddas eftersom du kan fokusera på social förmåga, attityd och inställning i rekryteringen. Du kan komplettera med internutbildning.
- Du som är HR-ansvarig eller fattar beslut om personal får en helt unik chans att ge stöd till nyanlända.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

Vd

Hr och personalchef

Ledningsgrupp

Övriga medarbetare

JOBBSPRÅNGET OCH TEKNIKSPRÅNGET

Praktikprogram för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt

Att hitta rätt kompetens är en utmaning för många arbetsgivare. Därför driver Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien två nationella praktikprogram för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Jobbsprånget ger arbetsgivare möjligheten att enkelt tillvarata kompetens och erfarenhet hos nyanlända akademiker – ingenjörer, arkitekter, naturvetare och ekonomer. Praktikprogrammet är fyra månader långt.

Tekniksprånget ger unga en möjlighet att testa ingenjörssyrket genom fyra månaders betald praktik. Syftet är att inspirera till att läsa en högre teknisk utbildning genom att ge en tydligare målbild av vad som väntar efter studierna.

Jobbsprånget

- Förener affärsnytta med samhällsnytta – 7 av 10 får jobb.
- Tillgång till relevant kompetens: ingenjörer, ekonomer, naturvetare och arkitekter.
- Enkelt och kostnadsfritt för arbetsgivare att medverka.

Tekniksprånget

- Möjlighet att stärka bilden av er som en attraktiv framtida arbetsgivare bland unga talanger.
- Tillgång till ny kompetens som stimulerar innovation och förändring.
- Ledarskapsutveckling och kunskap om morgondagens medarbetare.
- Möjligheten att påverka ungas vägval och er framtida kompetensförsörjning.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Det löser kompetensbrist.
- Det breddar rekryteringsbasen.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Enklare att rekrytera.
- Rekryteringsbasen breddas eftersom du kan fokusera på social förmåga, attityd och inställning i rekryteringen. Du kan komplettera med internutbildning.
- Du som är HR-ansvarig eller fattar beslut om personal får en helt unik chans att ge stöd till nyanlända.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

- Vd
- Hr och personalchef
- Ledningsgrupp
- Övriga medarbetare

NATIONELLT SAMARBETE ARBETSFÖRMEDLINGEN

Lokal kontakt med Arbetsförmedlingen för bättre matchningar

Sobonas nationella samarbete med Arbetsförmedlingen identifierar anställningsbehov hos våra medlemsföretag på ett strukturerat sätt.

En viktig del i matchningsarbetet är att ha en lokal kontakt med Arbetsförmedlingen. Därmed blir det enklare att tillsätta praktikplatser och yrkesintroduktionsanställningar för Sobonas medlemsföretag. En tydlig dialog med Arbetsförmedlingen underlättar vårt stöd till medlemsföretagen.

Sammanfattning

- Lokal kontakt med Arbetsförmedlingen ökar förståelsen för medlemsföretagens utmaningar och möjligheter.
- Genom att aktivt och målmedvetet skapa ett inkluderande arbetsliv bidrar Sobonas medlemsföretag till att fler integreras i samhället. Kompetensförsörjning säkras inom

branscher där brist på kompetens väntas uppstå.

- Resultatet blir en lärande arbetsplats.
- Lokala och regionala relationer skapas för att utveckla samarbetet mellan Arbetsförmedlingen, Sobona samt medlemsföretagen.

VERKTYGETS FÖRDELAR

- Förtydligar dialogen mellan medlemsföretaget och Arbetsförmedlingen.

VINSTER FÖR DITT FÖRETAG

- Bättre lokala kontakter.
- Bättre matchningar.
- Snabbare kontaktvägar.

VERKTYGET VÄNDER SIG TILL

Vd

Hr och personalchef

Ledningsgrupp

Övriga medarbetare