

Våga rekrytera smartare

Branschråd Vatten och Miljö 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

Det är helt enkelt en smart win-win att kombinera ett stort rekryteringsbehov med ett behov hos nyanlända att komma in på arbetsmarknaden

– Sigrid De Geyter, vd på Uppsala Vatten och Avfall

Varför står Uppsala Vatten och Avfall bakom uppropet?

Vi jobbar i en miljö som präglas av stark tillväxt och höga hållbarhetsambitioner. Det är viktigt för vår verksamhet att bidra till alla hållbarhetsaspekter. När det gäller de sociala aspekterna innebär det att vi vill vara en inkluderande arbetsplats med medarbetare med olika bakgrund och kompetenser. Diversitet föder kreativitet, tror vi, och det i sin tur skapar förutsättningar för en långsiktigt hållbar verksamhet. Det är också viktigt att jobba tillsammans med andra aktörer med integrationsfrågor, vilket bland annat är möjligt inom ramen för ett strukturerat arbetssätt som Sobona erbjuder.



Varför är det viktigt för VA-branschen att satsa på praktik för nyanlända?

Vår bransch levererar samhällsviktiga tjänster till hela Sveriges befolkning. Kraven som ställs på vår verksamhet ökar både genom tillväxt och genom ändrade omvärldsförutsättningar. Det pågår dessutom en generationsväxling i branschen, samtidigt som vi står inför utmaningar att digitalisera vår verksamhet. Även om intresset för hållbarhet och värderingsstyrd sysselsättning ökar bland yngre uppfattas inte alltid vår bransch som de hållbarhetsaktörer som vi faktiskt är. Rekryteringsbehovet är stort. Det är helt enkelt en smart win-win att kombinera ett stort rekryteringsbehov med ett

behov hos nyanlända att komma in på arbetsmarknaden.

Vad kan du och bolaget bidra med?

Vi erbjuder intressanta arbetsuppgifter i en verksamhet där det finns utrymme för och behov av jättemånga olika kompetenser. Vår in-house kompetens är väldigt omfattande: vi lägger rör, processar dricksvatten, renar miljön från föroreningar, producerar drivmedel, omhändertar och omvandlar avfall till material och har dessutom ett museum där vi utbildar grundskoleelever i hållbarhetsfrågor. Vi jobbar dessutom med starkt förbättringsfokus. Därför utgör hela bolaget en lärande miljö, där det finns både utrymme att lära ut och ta in nya idéer. Vi tror att vi kan bidra till nyanländas integrationsprocess men samtidigt vill vi också lära oss av nyanlända och är nyfikna på vilket synsätt våra praktikanter kan bidra med! Det har hänt att praktikanter har stannat kvar och fått fast anställning efter praktik.

Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Bestäm dig för om det är viktigt med integration eller inte. Har du bestämt dig: involvera din ledningsgrupp och din organisation. Att vara handledare ska vara frivilligt, lyssna på medarbetarna och diskutera farhågor och hinder men se till ta tillvara på de eldsjälar som du har i din organisation. De är guld värda. Goda exempel skapar fler praktikplatser, och därmed fler medarbetare till vår bransch.

Inkluderingsarbetet ska bli en del av Nacka vatten och avfalls identitet

– Mats Rostö, vd på Nacka vatten och avfall

Varför står Nacka vatten och avfall bakom Vattenuppropet?

Vi är ett "ungt" bolag, startade i slutet av 2016. Vi verkar i en bransch med stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning, och därför är inkluderingsarbetet en viktig del av Nacka vatten och avfalls kompetensförsörjningsstrategi. Vårt hållbarhetstänk sträcker sig från vår kärnverksamhet VA- och avfallsfrågor till kompetensplaneringen. Vi behöver utöka vår rekryteringsbas, och då är nyanlända och andra personer som står långtifrån arbetsmarknaden idag intressanta målgrupper i vårt rekryteringsarbete.

Varför är det viktigt för VA-branschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Praktikplatser ger möjligheter för arbetsgivare och arbetsökande att träffas och lära känna varandra genom att pröva på arbetsuppgifter, som inte är möjligt i en traditionell rekryteringssituation. Det öppnar upp för att man kan ta tillvara på den kompetens som faktiskt finns där ute, och som man inte känner till.

Vad kan du och bolaget bidra med?

Vi vill erbjuda praktikplatser som ger en bransch- och yrkeskännedom, samt även bidra till en accelererad språkutveck-

ling. Att den möjligheten i förlängningen kan leda till anställning i vårt bolag eller referenser för andra anställningar.



Vilket är ditt bästa tips för att komma igång?

Förankra initiativet i ledningen, kommunicera internt till alla anställda att rollen som handledare är viktig för företagets kompetensförsörjning. Identifiera engagerade handledare med rätt ledaregenskaper och förbered dem för rollen med Sobonas handledarutbildning. Säkerställ även att handledaren får tid och erkännande för sitt uppdrag. Det är även värdefullt att samarbeta med kommunen och att ha en gemensam syn på inkludering.

Och att satsningen stämmer överens med bolagets värdegrund.

Har ni erbjudit praktikplatser för nyanlända och hur fungerade det?

Vi ser detta arbete i ett bredare perspektiv, och har fram till nu fokuserat på andra kategorier som också står lite längre bort från arbetsmarknaden. Vi har även fokuserat på yngre som funderar över sitt yrkesval och erbjudit praktik, för att inspirera till att välja en utbildning som kan leda till jobb i vår bransch. Men framåt kommer vi även att inkludera nyanlända i vårt arbete med praktikplatser, för att ytterligare bredda vår rekryteringsbas.

Vatten- och miljöbolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på sobona.se/enklarevag
Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer,
anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

Uppropet är viktigt för oss som bolag genom att det lyfter frågan kring framtidens kompetensbehov och betydelsen av mångfald och ett starkare arbetsgivarvarumärke

– Tomas Blomqvist, vd på Vakin

Varför står Vakin bakom Vattenuppropet?

Arbetet med socialt ansvarstagande och hållbarhet har alltid genomsyrat Vakins verksamhet, vi brukar säga att det finns i Vakins DNA. Uppropet är viktigt för oss som bolag genom att det lyfter frågan kring framtidens kompetensbehov och betydelsen av mångfald och skapar dynamik. Vi har också noterat att Vakins attraktionskraft som arbetsgivare ökat då vi får fem gånger så många ansökningar vid utlysta befattningar än tidigare år.

Varför är det viktigt för branschen att satsa på praktik för nyanlända?

Vi måste säkra kompetensen för framtida behov och utmaningar samt bidra till en hållbar utveckling i regionen. I vårt arbete med socialt ansvarstagande är det en naturlig del, vi ser det som en möjlighet att utveckla vår verksamhet och kompetens. Vi är noga med att konkretisera våra visioner till praktiskt handlande och att våga prova nya vägar.

Vad kan du och bolaget bidra med?

Vakin tar löpande emot människor som behöver komma in i samhället via en arbetsplats. Vår strategi är att erbjuda nyan-

lända, personer med funktionsnedsättning eller rehabiliteringsbehov och arbetslösa ungdomar en chans att komma in i arbetslivet via Vakin. Vi har i dagsläget fler anställda som kommer från ett annat land än någonsin. Från nordiska grannländer till Europa och Afrika.



Vi har sedan nio år erbjudit ensamkommande flyktingbarn en praktikplats vid våra återvinningscentraler. Efter genomförd praktik har även några fått möjligheten till fortsatt arbete. Utöver detta har vi ett tigt samarbete med Korta vägen* som ger möjlighet till praktik till akademiker med utländsk härkomst. En av dessa har just erbjudits tillsvidareanställning hos oss. Läs gärna om det på: www.folkuniversitetet.se/Har-finnsvi/Umea/Uppdragsutbildning/korta-vagen/deltagare-berattar/viktoria-juhasz/.

Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

1. Få med ledningen.
2. Samarbeta lokalt.
3. Våga testa.
4. Var uthållig.

Nyanlända har kunskaper och erfarenheter som våra bolag behöver. Vi måste få till ett förändrat arbetssätt och strategier för rekryteringsprocessen. Praktikplatser för nyanlända är ett bra verktyg.

– Lena Blad, vd på Gästrike Vatten

Varför står Gästrike Vatten bakom Vattenuppropet?

Vi tycker det är nödvändigt när man står inför rekrytering och behov av kompetens, att se nya möjligheter. Vi behöver öppna fler dörrar för att berika vårt företag. Det är viktigt för oss.

Varför är det viktigt för VA-branschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Nyanlända har kunskaper och erfarenheter som våra bolag behöver. Vi måste få till ett förändrat arbetssätt och strategier för rekryteringsprocessen. Praktikplatser för nyanlända är ett bra verktyg.

Vad kan du och bolaget bidra med?

Gästrike Vatten kan erbjuda en attraktiv arbetsplats med

spännande och relevanta arbetsuppgifter med de utmaningar som finns inom branschen. Och kunniga och engagerade handledare.



Vilket är ditt bästa tips för att komma igång?

Var öppen för att se möjligheter och ta del av det stödmaterial som Sobona tagit fram.

Har ni erbjudit praktikplatser för nyanlända och hur fungerade det?

Vi har anställt en vaktmästare som är mycket uppskattad och ligger i startgroparna för ett utvecklat samarbete med tre andra bolag i Gävle.

VA-branschen har ett stort rekryteringsbehov nu och i framtiden. Nyanlända och deras kompetenser är en självklar resurs att använda.

– Pär Dalhielm, vd på Svenskt Vatten

Varför står Svenskt Vatten bakom uppropet?

VA-branschen jobbar för ett hållbart samhälle, där socialt ansvar är en viktig del. Vi har också ett stort rekryteringsbehov nu och i framtiden och nyanlända och deras kompetenser är en självklar resurs att använda.

Varför är det viktigt för VA-branschen att satsa på praktikplatser för nyanlända?

Det handlar inte bara om att ta socialt ansvar för samhälle och individer. Vi vet att mångfald är en förutsättning för både innovationskapacitet och organisationers förmåga att lösa komplexa problem. Att erbjuda praktikplatser för nyanlända är ett bra sätt att öka intresset för arbete med vatten-, miljö- och samhällsbyggnadsfrågor. Kompetensförsörjningen är en utmaning både på kort och lång sikt.



Vad kan Svenskt Vatten bidra med?

Vi står bakom Vattenuppropet och håller våra medlemmar, de kommunala VA-organisationerna, informerade om vilka projekt som pågår och hur man kan delta. Självklart så måste vi också fundera på hur vi själva praktiskt kan bidra med praktikplatser, men också hjälpa våra medlemmar att undanröja hinder för mer mångfald.

Vilka är dina bästa tips för att komma igång?

Ta del av det informationsmaterial som Sobona tagit fram, inspireras av de medlemmar som deltagit sedan tidigare och kom ihåg att vatten är globalt. Värdefulla kunskaper och erfarenheter kommer till oss från hela världen. Jag tror dessutom att vi kan snegla på goda exempel från andra branscher som jobbat med att ta emot nyanlända.

Vatten- och miljöbolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på 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 arbetssökande 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.



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.

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.

Hur påverkar Arbetsförmedlingens omorganisering våra medlemsföretag?

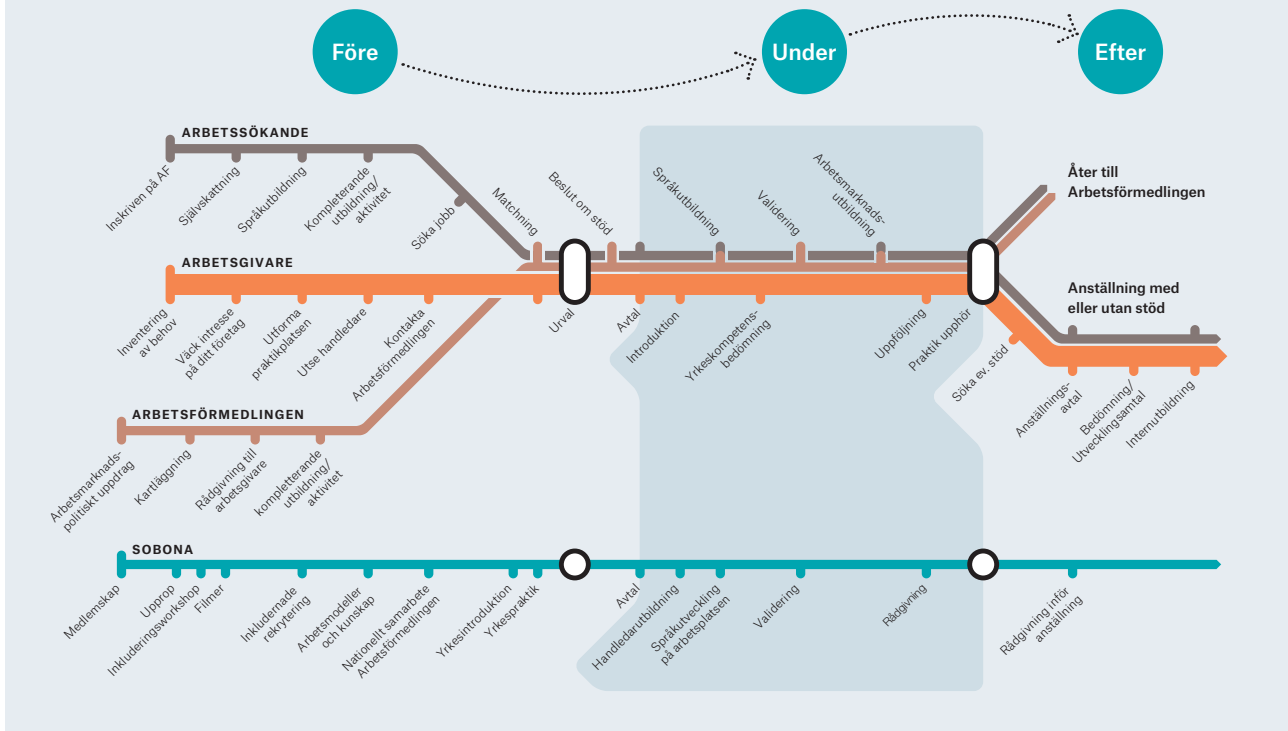
Övervägande positivt enligt plan. Det läggs stort fokus på arbetsgivararbetet med mycket inriktning på ökad digitalisering, digitalt först. Förändringsarbetet innebär att kontakten med Arbetsförmedlingen blir enklare oavsett om det gäller kompetensförsörjning eller administration av anställningsstöd. 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.

Vatten- och miljöbolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

Läs mer på 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 eller kontakta projektledare Conny Larsson på 08-452 72 71 eller conny.larsson@sobona.se.

Alla medlemsföretag som anmäler sig till Vattenuppropet 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.