

# Våga rekrytera smartare

Branschråd Återvinning 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 viktigt att vi är långsiktigt strategiska i vår rekrytering

– Ida Blomqvist, renhållningschef på Borab

## Varför står Borab bakom Återvinningsuppropet?

Vi är ett kommunalägt bolag som jobbar för samhällsnytta och ett hållbart samhälle. Det innebär också ett socialt ansvar där vi tillsammans måste hjälpas åt med att få ungdomsarbetslösa, nyanlända och funktionshindrade in i arbetslivet.

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

Ingen mår bra av utanförskap. Det är väldigt viktigt att vi är kreativa och långsiktigt strategiska i vårt arbete med mångfald i rekryteringen, vilket ska spegla vårt samhälle. Vi tar tillvara på kompetens, säkrar resurser och framtida rekryteringsbehov.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

Vi bidrar med att våga se möjligheter och välkomna alla. Är vi många som hjälper till bidrar det i förlängningen till ett bättre och mer tolerant samhälle.

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

Gör upp en lokalt anpassad plan för när och hur just er verksamhet har möjlighet att ta emot arbetsmarknadsresurser och börja utgå från den.

Den gör arbetet med mottagande av praktikanter och liknande tydligare både inom och utanför organisationen. Ett nära samarbete med arbetsmarknadsenheten på orten har varit viktig för oss och vi har blivit en resurs för varandra. Branschvalidering är också värdefullt och bidrar till en tydligare bransch och tydlighet inom företaget. Hur vi arbetar, vilken kompetens som finns och vad som behövs.



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

Ja, vi har tagit emot flera praktikanter genom olika projekt och det har fungerat bra för oss.

Återvinningsbolagen 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 ligger i vårt DNA att jobba för hållbarhet i alla perspektiv

– Anders Åström, vd på Renova

## Varför står Renova bakom uppropet?

Vi vill bidra till att människor som nyligen kommit till Sverige får arbete och en praktikplats kan vara en ingång till fortsatt arbete hos oss eller andra. Vi tror också att en större mångfald gör oss till en bättre arbetsplats. Vi ser även att en nyckel för att klara vårt uppdrag blir att attrahera rätt människor framöver och då är en öppen och inkluderande kultur otroligt viktigt. Det är viktigt för alla.

Renova ägs av kommuner och det ligger i vårt DNA att jobba för hållbarhet i alla perspektiv, därför kändes det helt naturligt att delta i uppropet.

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

Jag tror att vi kommer att behöva alla på arbetsmarknaden framöver. Det är centralt att vårt samhälle blir bättre på att slussa in människor i arbetslivet och vi måste dra vårt strå till stacken i det här arbetet. Jag vill att vi tar tillvara den

kompetens som nyanlända kan bidra med. Jag är också övertygad om att en mångkulturell organisation presterar bättre.

## Vad kan du och bolaget bidra med?

Vi kan ge en första möjlighet att komma in i arbetslivet i Sverige och bekanta sig med hur det fungerar. Det är även ganska troligt att vi kan vara en framtida arbetsgivare. Det ger även sociala kontakter och språkträning.

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

Våga börja! Så är det med allt nytt, när man väl tagit första steget, lär man sig och kan ta det vidare. Engagera medarbetarna i arbetet.

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

Vi har provat olika varianter av praktikplatser och samarbeten med Arbetsförmedlingen och andra aktörer. I några fall har praktikplatsen fungerat så bra att den lett till anställning.



Återvinningsbolagen 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.

# Min erfarenhet är att mångfald berikar en verksamhet – det handlar om att olika bakgrunder, kön och ålder etc ger en ökad spänst och dynamik

Thomas Nylund, förbundsdirektör på Gästrikre Återvinnare

## Varför står Gästrikre Återvinnare bakom uppdraget?

Som en kommunal aktör verksam i fem kommuner kan vi göra skillnad och verka för ett hållbart samhälle. Vår vision lyder "Tillsammans skapar vi vardagens miljöhjältar – för en värld som räcker längre".

Tillsammans är ett viktigt nyckelord. Det handlar bland annat om integration. Vi har en ambition att få saker att hända i vardagen – det är de många små sakerna som görs i vardagen som ger resultat och gör skillnad.

Det gäller att gå från ord till handling.

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

Vi ser det som ett led i att involvera de nyanlända i vårt svenska samhälle och i de normer och goda miljömässiga beteenden som vi försöker nå ut med till alla medborgare. Eftersom vi har ett uppdrag att ge service åt alla hushåll har vi också en stor mångfald bland våra kunder. Det är inte så tokigt om den mångfalden i ökad omfattning också kan återspeglas bland våra anställda.

## Vad kan du och kommunalförbundet bidra med?

Vi kan vara mer vidsynta i vår rekrytering. Det handlar inte bara om nyanlända utan även att se på de kompetenser som finns i andra grupper i samhället, som vi kanske har en

tendens att medvetet eller omedvetet välja bort, t ex ungdomar och äldre.

Min erfarenhet är att mångfald berikar en verksamhet – det handlar om att olika bakgrunder, kön och ålder etc ger en ökad spänst och dynamik.



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

Våga testa! Se på möjligheterna! Det som är viktigt är att ta med detta i verksamhetsplaneringen. Resurser behöver avsättas för handledning. Jag tror att handledarutbildningar är något som kan sänka tröskeln för att våga ta emot praktikanter. Det höjer dessutom överhuvudtaget vår förmåga att kunna introducera ny personal på ett bra sätt.

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

Vi har formulerat en kravprofil för ett par specifika tjänster inom kommunikationsområdet där vi ser att kunskaper i andra språk och kulturer är av värde. I grunden har vi samma kompetenskrav som vi skulle haft annars.

Det är viktigt att betona att det i grunden är kompetens och förmåga att bidra till vår verksamhet som vi söker. Då skapar vi ett ömsesidigt bra utfall.

Vi har tagit emot en praktikant under 2016 som nu arbetar hos oss inom kommunikation. Se filmen om oss på Gästrikre Återvinnare och vår praktikant Ana-Marie Shar på [www.sobona.se/enklarevag](http://www.sobona.se/enklarevag).

# Nyanlända kan bidra med kulturella erfarenheter som gör det lättare nå fram och möta kunder med rätt information om avfallshantering

– Weine Wiquist, vd på Avfall Sverige

## Varför står Avfall Sverige bakom uppropet?

Avfall Sverige verkar för en långsiktigt hållbar avfallshantering utifrån ett samhällsansvar. Att stå bakom det här uppropet är att ta samhällsansvar. Vår vision är "det finns inget avfall". Vi vill skapa en framtid utan avfall där jordens resurser sparas, inget onödigt konsumeras och där allt kommer till optimal nytta. För att nå den här visionen är det viktigt att vi involverar alla medmänniskor. En del i detta är att ta tillvara nyanländas kompetens inom avfallsområdet.

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

Den kommunala avfallsverksamheten erbjuder flera serviceinriktade tjänster i samhället. Nyanlända kan bidra med kulturella erfarenheter som gör det lättare nå fram och möta kunder med rätt information om avfallshantering.



## Vad kan Avfall Sverige bidra med?

Avfall Sverige utbildar avfallsbranschen. Varje år håller vi 40-talet kurser och temadagar för ca 2 000 medarbetare

runt om i landet. Utbildningarna hålls på alla nivåer, från mer praktiska nybörjarkurser till mer avancerade fördjupningskurser.

Även webbaserade kurser som snabbt kan hjälpa nya att förstå avfallsbranschen. Att gå en utbildning ger även möjlighet att träffa andra och byta erfarenheter.

## Vad är ert bästa tips att komma igång?

Lär av andra i branschen som redan har erfarenhet av rekrytering av nyanlända. Avfall Sverige erbjuder sina medlemmar tillgång till erfarenhetsutbyte i olika mötesformer och nätverk.

Återvinningsbolagen 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 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.

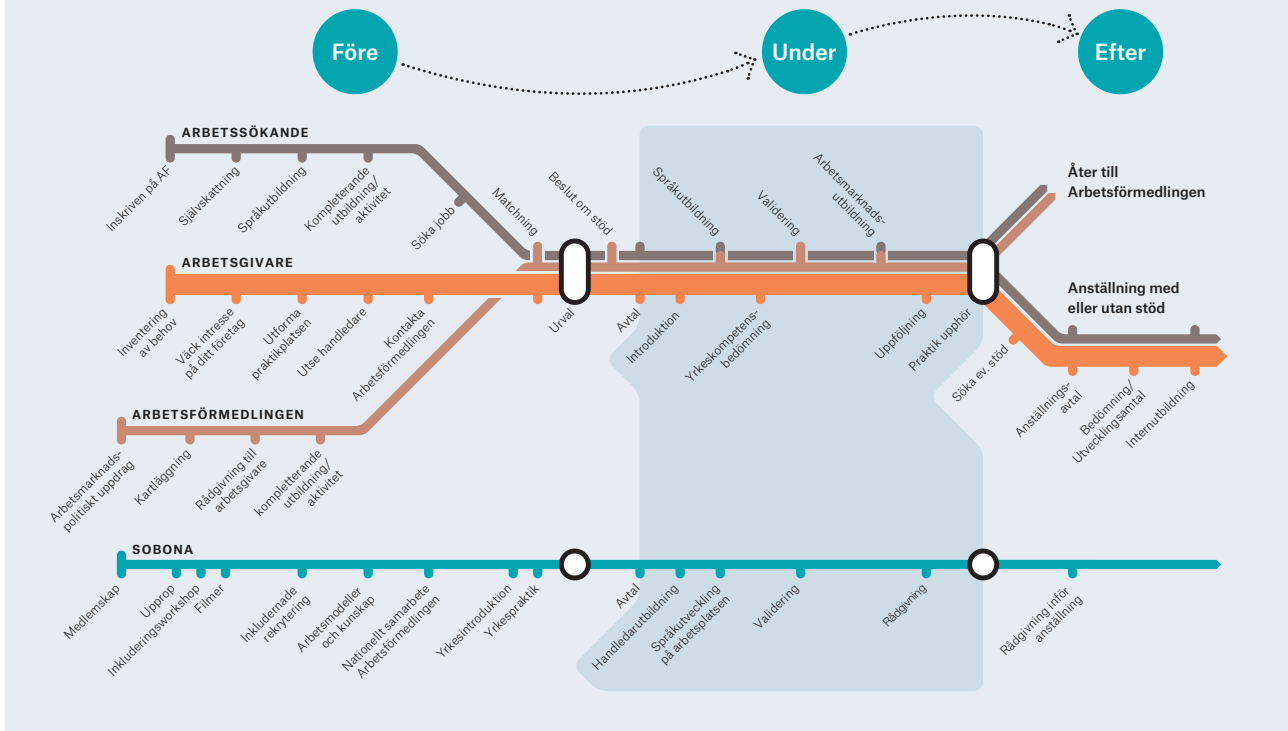
Återvinningsbolagen inom Sobona utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2019

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 Återvinningsuppropet 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.