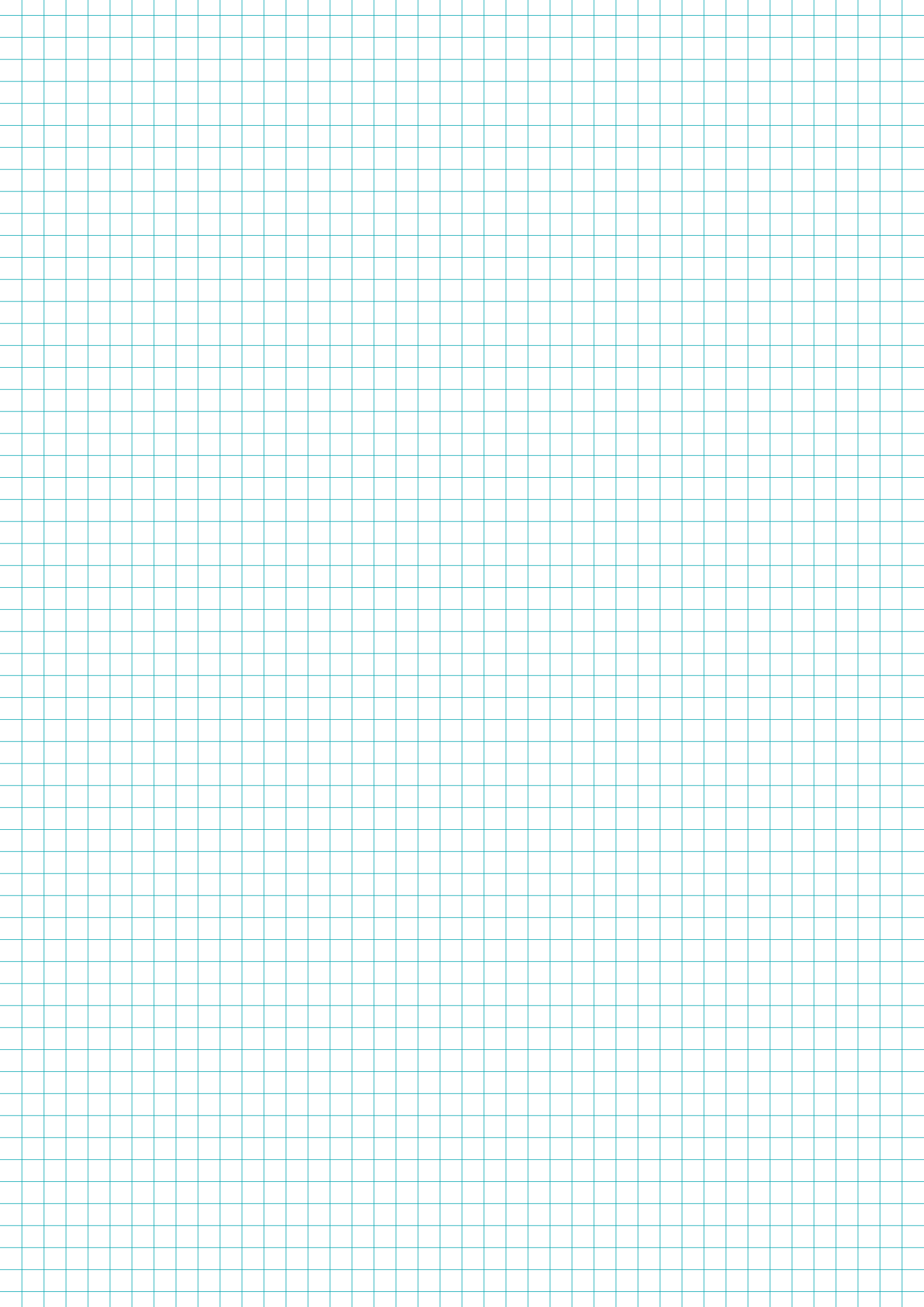




VÅGA REKRYTERA SMARTARE

Upprop från Branschråd
Vatten och Miljö

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Mångfald på din arbetsplats

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.

○	Branschrådet har ordet	4
●	Exempel – Uppsala Vatten och Avfall	6
	Exempel – Vakin	7
	Exempel – Gästrike Vatten	8
	Exempel – Svenskt Vatten	9
	Exempel – Arbetsförmedlingen	10
●	Stöd till dig som deltar i uppropet	11



”Inkluderingsarbetet ska bli en del av
Nacka vatten och avfalls identitet”

Mats Rostö, vd på Nacka vatten och avfall

Du kan bidra till ett bättre samhälle

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.

Varför står Nacka vatten och avfall bakom Vattenuppropet?

Vi är ett "ungt" bolag som startade i slutet av 2016. Vi verkar i en bransch med stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Därför är inkluderingsarbetet en viktig del av Nacka vatten och avfalls strategi kring kompetensförsörjning. 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 långt ifrån arbetsmarknaden i dag 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 språkutveckling. 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?

Ja vi har erbjudit praktikplats för en nyanländ från jobbsprånget. Det har fungerat bra och betytt mycket för bolaget. Bara en sådan sak som att pratat på engelska vid fikabordet har varit nyttigt. Vi ser också detta arbete i ett bredare perspektiv, och har även fokuserat på andra kategorier som också står lite längre bort från arbetsmarknaden. Vi har öppnat upp praktikplatser för 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, för att ytterligare bredda vår rekryteringsbas.

Bolagen inom vatten och miljö utmanar varandra att ta emot minst en praktikant under 2020.

Läs mer på sobona.se/enklarevag.

Där hittar du listan på medverkande företag, intervjuer, anmälningsformulär och inspirationsfilmer.

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. Vi tror att diversitet föder kreativitet. I sin tur skapar det 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. 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.

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 och vi ser det som en möjlighet att utveckla vår verksamhet och kompetens. Vi är nogga med att konkretisera våra visioner till praktiskt handlande och 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 tätt 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?

När man står inför rekrytering och har behov av kompetens är det nödvändigt 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. Vidare har vi 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. Vi ser 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 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.

Ta en genväg till Arbetsförmedlingen

– Camilo Ciceri, företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen

Förändra kompetensförsörjningen

För att hitta framtidens kompetens och säkerställa kom-
munal service till medborgarna måste fler företag förändra
hur de arbetar med sin kompetensförsörjning. Där-
för har Sobona och Arbetsförmedlingen ska-
pat en överenskommelse där de har for-
maliserat ett nationellt samarbete.

Arbetsförmedlingen kan erbjuda
hjälp med olika arbetsmarknads-
politiska insatser för att stödja ny-
anländas etablering. Det kan
handla om att synliggöra nyanlän-
das kompetens genom yrkesprofi-
ler och validering. Dessutom kan
insatserna stärka nyanländas kun-
skaper i svenska genom handledar-
och språkutbildningar samt gynna an-
vändningen av arbetsmarknadspolitiska kedjor
som leder till arbete.

Kompetensförsörjning är komplext och det går inte att
lösa allt själv. Det finns många goda exempel där kommu-
ner, vi på Arbetsförmedlingen och företag jobbar tillsam-
mans för att skapa bättre förutsättningar för att lösa ut-
maningarna som finns, menar Camilo.



Kontakt med företagsrådgivare

För att komma igång med en förändring och utveckling
av kompetensförsörjningen är det bra att skapa kontakt
med en företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen.

Hen har kunskap om lokal och regional ar-
betsmarknad samt utbildningspolitikens
utveckling.

En företagsrådgivare på Arbets-
förmedlingen gör bland annat detta:

- Skapar förutsättningar för att
möta kompetensförsörjningsbeho-
ven inom ramen för myndighetens
uppdrag och målbild för arbets-
givararbete.
- Arbetar med att genomföra natio-
nella uppdrag i partnerskap med övriga
delar av verksamheten.

- Skapar och upprätthåller externa närings-
livskontakter och deltar aktivt på samarbetsytor som
exempelvis branschråd och näringslivsnätverk där det
skapar ett värde för det arbetsgivarinriktade arbetet
utifrån myndighetens uppdrag och målbild för arbets-
givararbetet.

MEDVERKANDE FÖRETAG

