

# 100-klubben

Uppföljning av enkät med medverkande företag  
oktober 2016

## **Innehåll**

<b>1</b>	<b>Status för företag inom 100-klubben</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Resultat</b>	<b>3</b>
2.1	Antal sökanden i insats hos företagen	3
2.2	Typ av insatser	4
2.3	Yrkesområden	4
2.4	Geografisk spridning	5
<b>3</b>	<b>Möjligheter och utmaningar</b>	<b>5</b>
3.1	Utmaningar	6
<b>4</b>	<b>Undersökningens genomförande</b>	<b>7</b>
	<b>Bilaga 1. Hur har samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerat?</b>	<b>7</b>
	<b>Bilaga 2. Vad skulle företaget vilja råda andra företag som startar upp liknande samarbete?</b>	<b>8</b>
	<b>Bilaga 3. Vad har ni sett för resultat av samarbetet?</b>	<b>10</b>
	<b>Bilaga 4. Urval av citat från medverkande företag</b>	<b>12</b>
	<b>Bilaga 5. Företag som besvarat enkäten</b>	<b>13</b>

## 1 Status för företag inom 100-klubben

### Hittills har 24 avsiktsförklaringar tecknats

---

För ett år sedan, den 12 oktober 2015 stod statsministern värd för den nationella samlingen Sverige tillsammans. Syftet var att samla alla krafter i samhället som vill bidra till att förbättra nyanländas etablering.

I samband med konferensen lanserade regeringen också 100-klubben för företag som med stöd av skraddarsydda insatser från Arbetsförmedlingen var beredda att ta emot minst 100 nyanlända inom tre år.

Hittills har 24 avsiktsförklaringar tecknats inom ramen för 100-klubben. Utöver dessa 24 företag pågår samtal med ytterligare sex företag som har visat intresse att ansluta sig.

100-klubben är en del av alla samarbeten som sker mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Dit hör exempelvis snabbspåren, praktikantprogrammet – praktik i staten, Äntligen jobb och ett stort antal lokala samarbeten med företag kring målgruppen nyanlända.

Arbetsförmedlingen följer två gånger per år upp resultatet av 100-klubben genom enkäter till medverkande företag och i denna omgång har 17 svar inkommit från de koncerner som ingår i initiativet.

## 2 Resultat

### 2.1 Antal sökanden i insats hos företagen

#### Minst 4 650 nyanlända erbjuds ett steg in på arbetsmarknaden

---

Fram till 2016-08-31 har 713 arbetssökande fått någon form av introduktion på den svenska arbetsmarknaden hos de 17 företag som svarat på enkäten.

Svaren visar samtidigt att företagens viljeinriktning är större. De företag som ingår i underlaget är villiga att ta emot totalt 3 980 nyanlända över tre år (se tabellen nedan). Om man dessutom lägger till de sex företag som inte svarat på enkäten är den minsta totalen 4 650 personer.

	2015	2016	2017	2018
Antal sökande i insats oktober-december 2015:	267			
Totalt antal sökande i insats 2015 resp. 2016-08-31:	267	446		

Prognos på hur många arbetssökande företagen vill och kan ta emot:		1005	1354	1621
--	--	------	------	------

Det är dock inte säkert att Arbetsförmedlingen i samtliga fall kan möta efterfrågan utifrån företagens kravprofiler och tillgängliga arbetssökande. Detta gäller särskilt de branscher där det råder arbetskraftsbrist. En annan påverkansfaktor kan vara konjunktursvängningar som påverkar företagens behov av praktikanter, upp eller ner.

Arbetsförmedlingen anser att 100-klubben haft en betydelse för både berörda arbetssökandes väg in på arbetsmarknaden och deltagande företags möjligheter till kompetensförsörjning. Sett till behovet för det totala antalet arbetssökande i målgruppen har initiativet dock en begränsad inverkan. Arbetsförmedlingen har som nämns i inledningen ett stort antal andra samarbeten med arbetsgivare där nyanlända är en viktig målgrupp.

## 2.2 Typ av insatser

Syftet med insatserna för målgruppen har varit att introducera dem på den svenska arbetsmarknaden. Företagen är utöver detta inriktade på att försöka finna framtida arbetskraft.

Initialt var det stort fokus på yrkeskompetensbedömning kombinerat med praktik. Efterhand som företagen och Arbetsförmedlingen har utvecklat sin dialog har insatserna breddats och består utöver praktik också av exempelvis instegsjobb, arbetsmarknadsutbildning, nystartsjobb och snabbspår.

## 2.3 Yrkesområden

Arbetsgivarna erbjuder olika typer av yrkesinriktningar. Det finns ett stort intresse att ta tillvara akademiska meriter och erfarenheter, särskilt i sektorer där det också är arbetskraftsbrist. På kollektivsidan ser Arbetsförmedlingen en stor aktivitet inom framförallt handel och service. Även aktörer med bas i någon form av intresseorganisation finns representerade.

## 2.4 Geografisk spridning

Initialt var det en koncentration av samarbete kring Stockholm, Göteborg och Malmö. Arbetsförmedlingen ser i svaren att aktiviteterna inom 100-klubben börjar få en spridning runt om i landet. Främst handlar det om att medverkande företag har verksamhet på många olika platser i landet.

Första årets samarbete har kännetecknats av att företagen testat sig fram och börjar i mindre skala för att därigenom lära sig av erfarenheterna.

Utöver detta pågår det ett förankringsarbete inom företagen kring deras engagemang och diskussioner med Arbetsförmedlingen kring hur samarbetet kan utökas.

## 3 Möjligheter och utmaningar

Nya betydelsefulla ingångar för Arbetsförmedlingen i några av Sveriges koncerner

Utifrån de insamlade svaren är företagen nöjda med samarbetet. Företagen upplever att när de väl får in arbetssökande på företaget är det en positiv erfarenhet även om det "kostar på" i handledning och introduktion. I några svar ser Arbetsförmedlingen också att det har varit en "ögonöppnare" för att bredda rekryteringsbasen.

Uppropet har, utöver att arbetssökande erbjudits möjligheter till introduktion och företag getts möjlighet hitta arbetskraft, bidragit till att Arbetsförmedlingen fått nya och betydelsefulla ingångar i några av Sveriges koncerner. Arbetsförmedlingen har även efterhand blivit rekommenderade andra kontakter inom företagens nätverk.

Att bygga och behålla förtroende och relationer tar tid och kräver att Arbetsförmedlingen och företagen ser samarbetet och dess effekter i ett långsiktigt perspektiv.

## URVAL AV YRKEN DÄR FÖRETAG TAGIT EMOT ARBETSKRAFT

- Administratör
- Resurs i skola/förskola
- Säljare
- Upp-packare
- Diskare
- Receptionist
- Butiksmedarbetare
- Apotekare/farmaceut
- HR-assistent
- Marknadsassistent
- Digital kommunikationsassistent
- Lagerarbetare
- Logistikmedarbetare
- Transportservicearbetare
- Vårdbiträde
- Kökspersonal
- Butikssäljare
- Ingenjör

### 3.1 Utmaningar

Det nationella samarbetet fungerar bra. Några framgångsfaktorer är tydliga avsiktsförklaringar, som reglerar samarbetet och förväntningarna, samt tydligt ansvariga från både Arbetsförmedlingen och företaget.

Utmaningen för både företagen och Arbetsförmedlingen är när samarbetet sprids till nya orter. Företagen upplever svårigheter när de ska etablera nya relationer med lokala Arbetsförmedlingen på nya orter. Det är därför av stor vikt att företagens och Arbetsförmedlingens lokala organisationer har kännedom om avsiktsförklaringarna.

Arbetsförmedlingen fortsätter därför att utveckla arbetssätt<sup>1</sup> som ska hjälpa företagen att komma till rätt person på de lokala arbetsförmedlingarna och att de personerna är insatta i företagens verksamhet.

Företagen efterlyser kontinuerlig leverans av kandidater som matchar kravprofil. Arbetsförmedlingens utmaning är att så tidigt som möjligt göra bra kartläggningar av de nyanlända, men också att ha en kontinuerlig dialog med företagen om möjligheten att finna lämpliga arbetssökande utifrån den kravprofil som vi får från företagen.

I vissa fall behöver Arbetsförmedlingen också inleda en dialog om nivåerna av kunskaper och erfarenheter i kravprofilen. Arbetsförmedlingens olika insatser kan ha många olika syften, varav språk- och arbetsplatsträning är av mycket stor betydelse. Målet är alltid att det ska leda den arbetssökande närmare en anställning i det svenska arbetslivet, antingen i det företag där man praktiserar eller att få med sig kunskaper och erfarenheter som är gångbara i det fortsatta arbetssökandet.

En mer generell utmaning är att skapa förståelse för att de beslut som Arbetsförmedlingen fattar måste ske enligt gällande lagar och förordningar. Insatserna kräver handläggningstid för att få till en rättssäker process. En praktik kräver exempelvis en till två veckor då det i förordningen framgår att samråd ska genomföras med facklig organisation.

Utöver det formella hanterandet av ett beslut är det andra faktorer som påverkar hur lång tid det tar att hantera ett ärende. De arbetssökande som matchas till de olika insatserna har ofta parallella planeringar/erbjudanden så som utbildning inom det reguljära utbildningssystemet. De kan också bli erbjudna arbete hos andra arbetsgivare. Det kan få konsekvensen att ett företag nästan är färdig för att starta upp en insats för att sedan plötsligt få bryta planeringen till förmån för att den arbetssökande fått arbete eller utbildning. Detta är självklart positivt av flera olika anledningar, men kan upplevas negativt av företaget då de tänkt ta emot en viss arbetssökande på exempelvis praktik.

Det viktiga från Arbetsförmedlingens sida är att i dialog med företagen tidigt beskriva dessa förutsättningar. Särskilt viktigt blir det när flera företag på en ort konkurrerar om liknade kompetenser.

---

<sup>1</sup> Sedan december 2015 har vi inom vart och ett av våra 11 marknadsområden inrättat en särskild funktion som ska hantera uppdrag där ett nationellt eller regionalt samarbete krävs med arbetsgivare.

I ett fåtal fall nämner företagen att de upplever mycket administration inför och under insats med ett komplicerat regelverk. Detta är Arbetsförmedlingen medveten om och vi arbetar aktivt med att få en så smidig process som möjligt. I de fall det uppstår en situation där arbetsgivarna upplever problem är det avgörande att Arbetsförmedlingen tidigt får kännedom om detta. Varje avsiktsförklaring har en ingång på Arbetsförmedlingen dit både vår lokala organisation och företagen kan eskalera eventuella problem.

## 4 Undersökningens genomförande

### Några företag har nyligen kommit i gång i 100-klubben

Av de 24 företag som har en avsiktsförklaring och som ombetts besvara enkäten under september 2016 har vi fått in 17 svar som framgår i denna sammanställning. De företag som inte svarat har nyligen kommit igång inom 100-klubben alternativt är de inte redo att göra en officiell uppskattning.

Det finns en begränsning i att redovisa enskilda företags engagemang utifrån sekretesslagstiftningen<sup>2</sup>, men i bilaga 3 finns en sammanställning på de företag som har gett sitt medgivande till extern dialog.

## Bilaga 1. Hur har samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerat?

Fritextsvar från företagen:

- Bra samarbete med lokalt kontor.
- Bra på strategisk nivå. Svårt att få till möte på lokalt kontor.
- Bra. Stort stöd från ”Sverige tillsammans”.
- Bra i stort. Dock mycket varierande. Önskar bättre rapportering/uppföljning. Mer aktiva och engagerade MO/branschstrateger. Lokala Af-kontor behöver få bättre och mer information om vårt samarbete och företags rutiner/arbetsätt kopplat till anställning för att kunna komma med förslag som landar rätt.
- Vi önskar överlag bättre information och samarbete med loka handläggare, tydligt syfte och mål med placeringen även bättre uppföljning från Af. Vi får

---

<sup>2</sup> Enligt 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gäller sekretess i ärende om arbetsförmedling och ärende enligt lagstiftningen om anställningsfrämjande åtgärder för uppgift om enskilda affärs- och driftsförhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan lämnas utan att den enskilde lider skada. Huvudregeln är alltså att uppgifterna är sekretessbelagda. Med enskild i 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen avses i första hand företag, det vill säga arbetsgivare.

inte tag i handläggare när kandidater inte kommer och vi vet inte var de tar vägen.

- Tidigare samarbete har varit under all kritik och mycket bristfälligt men det börjar bli bra nu.
- Viktigt att Af lokalt har kontakt med butiken för matchning. Haltande timing när vi kan ta emot kandidater och när de är tillgängliga. Praktikplatserna på våra kontor behöver en längre framförhållning.
- Att finna en bra form att komma i kontakt med och finna rätt kandidater. Mer av direktkontakt med arbetsförmedlare på lokal nivå.
- Initialt har kommunikation inte riktigt fungerat, vissa kommunikationsmissar från båda parter. Lite olika synsätt vad gäller initiativet.
- "Göteborgsmodell" har fungerat mycket bra, butiken vill gärna implementera denna modell på övriga varuhus och samarbeten i landet.
- Mer tydlighet gällande kontaktvägar på de lokala Af-kontoren.
- Positivt. Utmaningen ligger i att det kommer rätt kandidater och att de vill gå vidare till ex. utbildning. Kvalitativt urval är jätteviktigt. Hitta kandidater som kan svenska. Har man en utbildning kan vi garantera anställning.
- Ansvarig projektledare är mycket nöjd, bra och tydlig kommunikation med Af. Fokus på samarbete och att utveckla saker. Bra planering för att starta upp ordentligt, väldigt prestigelöst.
- En utmaning framöver blir att Arbetsförmedlingen klarar av att leverera kandidater och att vår verksamhet har rätt ingång till samarbetet. Förstår målgruppen.
- Överlag mycket bra. Utmaningen är leveransen. Att en person håller samman i form av kundansvarig. Vi vill bara ha en kontakt in.
- Utmaningen har varit att hitta lämpliga arbetsuppgifter och motiverade faddrar inom företaget. Hittills för få faddrar, det blir för betungande. Af kommer att bredda urvalet till även dem som kanske inte når kraven riktigt.

## **Bilaga 2. Vad skulle företaget vilja råda andra företag som startar upp liknande samarbete?**

Fritextsvar från företagen:

- Vara tydlig vad gäller förväntningar och arbetsgång.



- Nära fackligt samarbete för att förankra. Ta fram generella introduktionsschema för praktikhandledare.
- Våga avsätta mycket tid, det betalar igen sig. Ha en klar dialog med handläggaren och stötta denne. Vår lokala handläggare fick ett oönskat högt tryck på sig och det kan vara klädsamt att ha det i åtanke så att vi inte bränner ut varandra. Tänk igenom arbetsinstruktionen så att arbetarna blir sedda.
- Krångla inte till det – kör igång bara!
- Att vara öppna och förbereda sig.
- Att våga, att möjliggöra mångfalden, få chans all lära mycket nytt om annan arbetsmarknad, kultur osv.
- Att delta i Sverige Tillsammans inte är så ”krångligt” som man kanske trodde från början... det är rätt enkel process i samarbete med Af att ta emot en arbetssökande. Viktigt dock att företaget har rätt förväntning vid mottagandet av målgruppen, d v s att information och tydlighet ges vad det innebär att ta emot en praktikant inom berörd målgrupp.
- Förankra med företagsledningen.
- Säkerställa att det finns några eldsjälar som går före.
- Kommunicera om samarbetet och framdrift till alla chefer samt för dialog om fördelar och möjliga hinder.
- Ta fram tydliga interna rutiner och förankra hos HR/personalavdelningen samt kommunicera till chefer.
- Bra planering och intern förankring
- Bra förberedelser och intern förankring är jätteviktigt för att omhändertagandet ska bli bra. Att det finns ett enhetligt arbetssätt inom företaget.
- Planera ordentligt och tänk igenom hur mottagandet ska se ut. Den interna förankringen är jätteviktig. Fungerar det då kommer man på sikt lösa kompetensförsörjningen.
- Att ha tålamod och ha ett mentorprogram för den här typen av satsningar.
- Struktur, genomarbetad information, att deltagandet i initiativet appellerar till företagets värdegrund. Rätt ställda förväntningar. Visa framgångsfrekvensen internt.
- Klargöra. Ta reda på vilka frågor som finns i företaget och besvara. Hitta rätt arbetsuppgifter och villiga faddrar. Vad tror man att man behöver och upprätta en kravprofil efter detta. Förväntanssynka! Vad förväntar sig

företaget och vad kan de erbjuda? Vad förväntar sig Af och vad kan Af erbjuda?

### **Bilaga 3. Vad har ni sett för resultat av samarbetet?**

Fritextsvar från företagen:

- Vi är mycket nöjd med praktikanter. Vi har under perioden tillsammans med Arbetsförmedlingen sett över en del rutiner och förväntningar.
- Bra för mångfaldsarbetet, många frågeställningar som måste lösas. En del hinder gällande språknivå.
- För tidigt att säga.
- Det har legitimerat affärsrelationer med partners mer djupgående som även velat bidra genom vårt initiativ.
- Många har fått anställning direkt och praktikplatsen har öppnat dörren till anställning.
- Vi har fått in flera praktikanter där några har omvandlats till riktiga jobb. Vi har fått en god möjlighet att träffa farmaceuter som, när deras legitimation är klar, kan jobba hos oss. Överlag positiv respons från apoteken och fler vill ta emot praktikanter.
- Ingen uppföljning från Af trots att vi bett om det. Vi ser att vi är till stor nytta för individen att få referenser, lära nytt, samt viss språkträning.
- HR ska ta med sig frågan till regionmöten med alla butikschefer under hösten. Frågan förblir därmed obesvarad vid denna omgång av enkätuppföljning.
- Bättre samarbetsförmåga och kommunikation i de grupper där man haft en anställd från Af. Stolthet över att kunna bidra till etablering. Bättre förståelse för olika kulturer. Möjlighet att få in annan typ av kompetens.
- Flertalet av de som är inne på praktik går vidare till anställning. Det är löpande intag hela tiden.
- Positiva resultat, nytt sätt att bredda sin rekrytering.
- Att insatsen är ett sätt att bredda sitt synsätt när det gäller framtida rekrytering. Av de 17 som varit inne så har 10 fått anställning, varav en projektingenjör. Flera kandidater har fått sommarvikariat.
- Samarbetet drogs igång på allvar i början augusti i år och har nu resulterat i en praktikant.

- Mycket bra utfall i Göteborg. Svårare med att finna kandidater till HK i Stockholm.
- Praktikanterna upplevs som nöjda. De har definitivt förbättrat sin svenska.

## Bilaga 4. Urval av citat från medverkande företag

*"Det innebär naturligtvis mycket administration men vi tycker att det är värt det. Vi har bara positiva erfarenheter av de nyanlända kandidaterna."*

*"Det som är nyckeln för oss är att urvalet blir rätt"*

*"Den interna förankringen är jätteviktig. Fungerar det då kommer man på sikt lösa kompetensförsörjningen."*

*"Tidigare samarbete har varit under all kritik och mycket bristfälligt men det börjar bli bra nu"*

*"På den strategiska nivån har arbetet fungerat strålande och långt över förväntan. I det formella haltar en hel del som inte ska ligga initiativet till last."*

*"Vi har haft en god dialog och ett gott samarbete"*

*"Att delta i Sverige Tillsammans är inte är så "krångligt" som man kanske trodde från början... det är en rätt enkelt process i samarbete med AF att ta emot en arbetssökande."*

*"Många har fått anställning direkt och praktikplatsen har öppnat dörren till anställning"*

*"Positiva resultat, nytt sätt att bredda sin rekrytering"*

*"Flertalet av de som är inne på praktik går vidare till anställning. Det är löpande intag hela tiden."*

*"Ansvarig projektledare är mycket nöjd, bra och tydlig kommunikation med Arbetsförmedlingen"*

*"Krångla inte till det – kör igång bara!"*

*"Vi har fått in flera praktikanter där några har omvandlats till riktiga jobb"*

*"Av de 17 som varit inne har 10 fått anställning"*

*"Vår ambition är i första hand att skapa tillräckligt mycket effekt i form av riktiga arbeten för att vi ska kunna öppna gränserna igen för den humanitära insats som Sverige kännetecknats för"*

*"Överlag är vi oerhört inspirerade av att vi får vara med i ett initiativ som har en så tydlig och viktig utmaning att lösa"*

*"Bra för mångfaldsarbetet"*

## Bilaga 5. Företag som besvarat enkäten och medgivit extern dialog

<b>Företag</b>
<b>Academedial</b>
<b>Clas Ohlson</b>
<b>Förenade Care</b>
<b>Hand Help</b>
<b>Hemfrid</b>
<b>ICA</b>
<b>Kronans Apotek</b>
<b>Myrorna</b>
<b>Netto</b>
<b>PEAB</b>
<b>Ramböll</b>
<b>Riksbyggen</b>
<b>Sanmina</b>
<b>Sweco</b>
<b>Systembolaget</b>
<b>ÅF</b>
<b>Åhléns</b>