



ETT INFORMATIONSMATERIAL OM

VÄLUTBILDADE NYANLÄNDA INOM ENERGIBRANSCHEN

REDAKTION

Utgivare: Svensk Energi, EnergiFöretagens
Arbetsgivareförening, Sveriges Ingenjörer, Unionen,
SEKO, Svenska Elektrikerförbundet och Ledarna

Projektledare: Anton Landehag

Redaktör: Linn Härfast

Formgivning & illustration: Camilla Frantzell

Tryck: Åtta 45 Tryckeri AB

Detta informationsmaterial bygger på en förstudie som genomfördes av Ungdomsbarometern på uppdrag av ovan nämnda utgivare under november och december 2015. I studien undersökte Ungdomsbarometern möjligheterna att tillgodose delar av energibranschens kompetensbehov genom målgruppsanpassad rekrytering av välutbildade nyanlända. Det här informationsmaterialet beskriver hur ett sådant arbete kan gå till i syfte att bistå intresserade företag inom energibranschen med kunskap och information om rekrytering av välutbildade nyanlända.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

Energibranschen står inför ett tydligt rekryteringsbehov de kommande åren. Samtidigt har rekordmånga invandrat till Sverige. Många av dessa har rätt kompetens och erfarenhet för att kunna vara aktuella för anställningar inom energibranschen, samtidigt som det redan nu finns exempel på satsningar kring målgruppsanpassad rekrytering som varit mycket framgångsrika. Parterna bakom denna skrift arbetar därför i nuläget med att utveckla en matchningsmodell för energibranschen. I detta finns mycket att vinna, inte bara för företag inom energibranschen, utan också för individen och samhället i stort.

Stockholm december 2015,

Anna Wärmé,
Ansvarig Branschrekryteringsfrågor Svensk Energi



REKRYTERINGSBEHOV INOM ENERGIBRANSCHEN

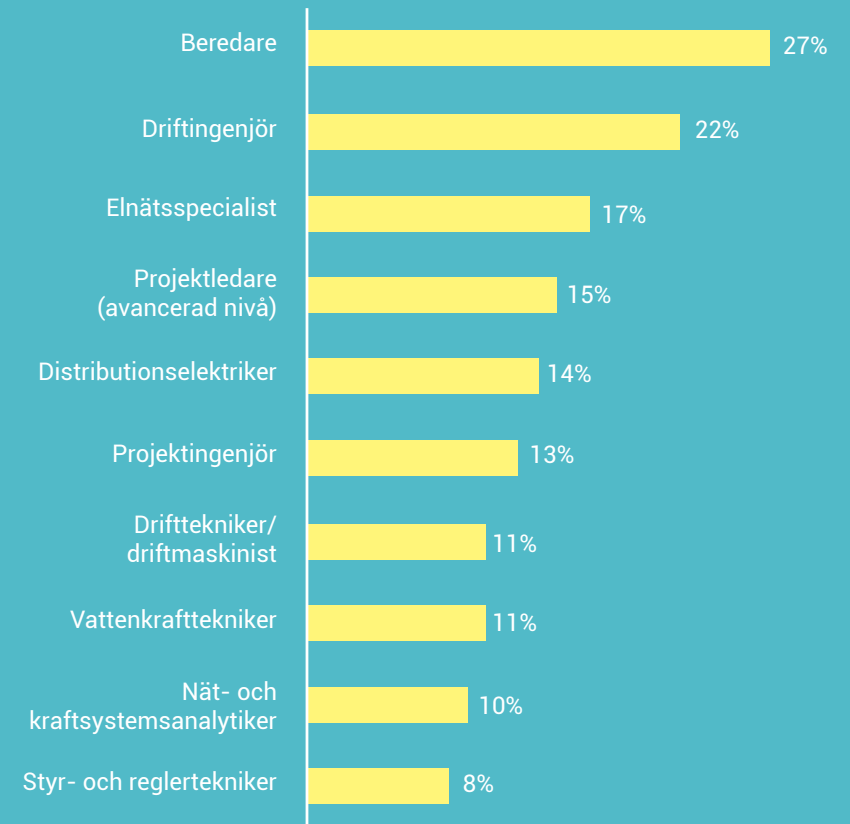
NULÄGET ENLIGT BRANSCHREKRYTERINGSSTUDIEN

Inför 2015 utfördes en undersökning, kallad branschrekryteringsstudien, för att kartlägga energibranschens samlade rekryteringsbehov av tekniker och ingenjörer.

Studien slog fast att branschen kommer att ha ett **totalt rekryteringsbehov av 2600 tekniker och ingenjörer** under perioden 2015-2017. Behovet rör samtliga kompetensnivåer även om efterfrågan av högskoleingenjörer och yrkeshögskoletekniker väntas öka mest.

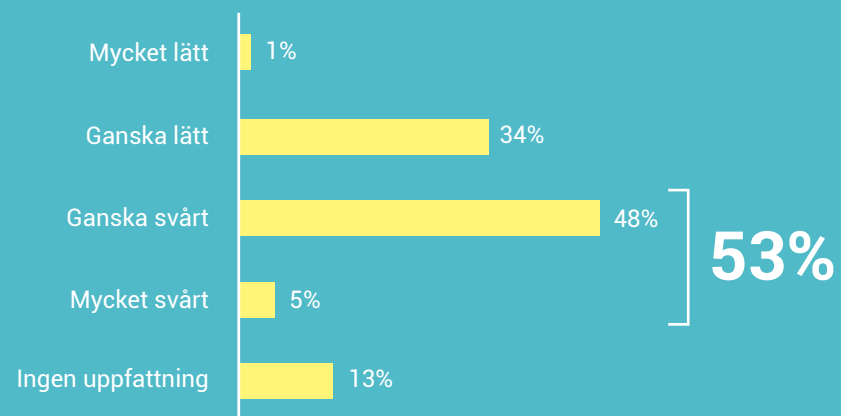
Anledningarna till bristen på kompetens är många, men en övergripande förklaring är att det saknas såväl personer i relevant utbildning för branschen som erfaren arbetskraft. De enskilda roller som framhålls som svårast att tillsätta är beredare, driftingenjör samt projektledare på avancerad nivå. De tio mest svårrekryterade tjänsterna visas här i grafen.

Av de 2600 tjänster som behöver rekryteras omfattar **pensionsavgångar** 1100 personer. **Teknikutveckling och energiomställning** kommer även att ställa krav på **ny kompetens**.



FRÅGA: "Finns det någon eller några yrkeskategorier som ni upplever som extra svåra att rekrytera inom?"

MAJORITETEN AV FÖRETAGEN I BRANSCHEN ANGAV ATT DET KOMMER ATT BLI GANSKA ELLER MYCKET SVÅRT ATT MÖTA REKRYTERINGSBEHOVET



FRÅGA: "Totalt sett, hur lätt eller svårt tror du att ni kommer ha att rekrytera dessa individer?"

KOMPETENSFÖRSÖRJNING ÄR EN CENTRAL FRÅGA FÖR BRANSCHEN

Om inte tillgången på välutbildade medarbetare växer i takt med branschens rekryteringsbehov är det sannolikt att **arbetstagarnas rörlighet mellan företagen ökar**, vilket i sin tur kan leda till ökade kostnader. Alltefter som gapet mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft ökar kommer även möjligheten att **långsiktigt planera verksamheten** att försvåras.

Preventiva åtgärder kan förhindra att personalbrist av mer akut karaktär uppstår. Branschen har allt att vinna på att kompetensförsörjningssituationen förbättras så snart som möjligt.

VÄLUTBILDADE NYANLÄNDA INOM ENERGIBRANSCHEN

Rekordmånga har invandrat till Sverige det senaste året. Under 2015 sökte 163 000 personer asyl och många kommer att beviljas uppehållstillstånd. Många av dessa är välutbildade. I december 2015 fanns 334 arbetssökande nyanlända med utbildning kopplad till, och/eller arbetslivserfarenhet från, energibranschen. Antalet kommer dock att öka betydligt allteftersom fler beviljas asyl och kan skrivas in i etableringsuppdraget. Att rekrytera dessa välutbildade nyanlända innebär vinster för alla inblandade parter:

- **Företag** inom energibranschen har allt att vinna på att försöka nå och ta vara på denna kompetens, inte minst mot bakgrund av omfattande rekryteringsbehov och pensionsavgångar de kommande åren.
- Åtkomst till arbetsmarknaden innebär naturligtvis även en vinst för den enskilde **individ** då självförsörjning möjliggörs och risken för utanförskap minskar.
- I Sverige är skillnaderna mellan inrikesföddas och utrikesföddas deltagande på arbetsmarknaden stora. Att överbygga hinder som försvårar nyanländas arbete, och istället utgå ifrån vad som underlättar innebär både sociala och ekonomiska vinster för **samhället**.

**REKRYTERING
AV NYANLÄNDA
– EN ÅTGÄRD, TRE VINSTER**



Förklaring till två förkortningar som används frekvent i rapporten:

UHR – Universitets- och högskolerådet. Validerar utländska examina.

YKB – Yrkeskompetensbedömning. Del av en praktik där en arbetssökandes yrkeskunskaper bedöms och dokumenteras.

MATCHNINGSMODELLER INOM ENERGIBRANSCHEN

Branschens företag har tillsammans med Arbetsförmedlingen utformat en matchningsmodell för att underlätta rekryteringsprocessen av nyanlända personer med erfarenhet och utbildning på ingenjör- och utförarnivå.

Arbetsförmedlingens insatser kan användas och göras parallellt t.ex. validering, yrkessvenska, yrkeskompetensbedömning och kompletterande utbildningar. Målsättningen är att arbetssökande med utbildning och/eller erfarenhet erhåller den kompletteringsutbildning som behövs för att bli anställningsbar.

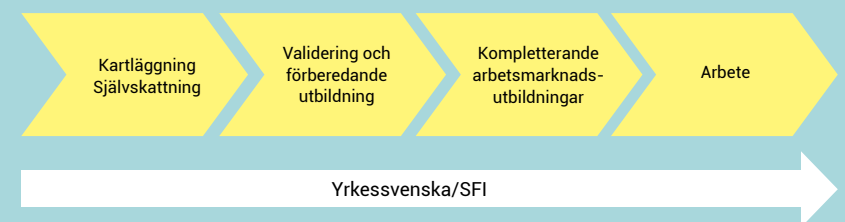
Ingenjörsnivå - hur funkar det? Universitet och Högskolerådet (UHR) utför bedömning av utländsk examina. UHR styrker omfattning och innehåll. Företaget anmäler intresse för att ta emot en praktikant till Arbetsförmedlingen och meddelar vilka arbetsuppgifter praktikanten ska ha samt vilken kompetens de söker. Arbetsförmedlingen matchar och föreslår kandidater utifrån företagets kandidatprofil. Företaget väljer ut den de anser mest lämplig. Under praktiken är det handledarens uppgift att göra en yrkeskompetensbedömning av praktikantens kompetens och erfarenheter. Finns behov för den arbetssökandes kompetens hos företaget kan en rekryteringsprocess inledas. Om inte en rekryteringsprocess inleds fungerar YKB-intyget som underlag i praktikantens fortsatta jobbsökande.

Arbetsförmedlingen tillhandahåller korta kompletteringskurser för den nyanlände efter YKB hos en arbetsgivare.



Utförarnivå - hur funkar det? Arbetsförmedlingen genomför kartläggningar av nyanländas kompetenser genom ett självskattningsformulär som finns översatt till flera språk. Den som efter genomförd kartläggning är aktuell för arbete inom energibranschen erbjuds därefter en anpassad arbetsmarknadsutbildning som syftar till att komplettera tidigare erfarenheter och kompetenser. Även personer som genomgått en YKB-praktik kan efter återkoppling från arbetsgivare bli aktuell för en kompletterande utbildning.

Kompletteringsutbildningen är en praktisk utbildning med teoretiska inslag, som inleds med en validering och introduktionsutbildning på max tre veckor. Utbildningen ges parallellt med stöd i yrkessvenska. I utbildningen ingår två praktikperioder. Utbildningens längd anpassas efter deltagarens tidigare erfarenhet och tidigare utbildning. Efter valideringen görs en individuell planering tillsammans med validanden. Kompletteringsutbildning för distributionselektriker/linjemontör erbjuds bl.a. genom Åsbro kursgård i Hallsberg som har branschutbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivå, samt arbetsmarknadsutbildning.



För fler utbildningsvägar
och goda exempel se:
**svenskenergi.se/
branschrekrytering**

VANLIGA FRÅGOR OCH SVAR

Hur vet jag vad t.ex. en utländsk ingenjörsexamina innebär?

Universitet och Högskolerådet (UHR) utför bedömning av utländska examina. UHR styrker omfattning, innehåll och äkthet. I ett utlåtande jämförs den utländska utbildningen med en svensk examen. Även utbildningens inriktning kommenteras.

Vad innebär yrkeskompetensbedömning?

Att genom praktik testa om en arbetssökandes kompetens är i linje med företagets behov, samtidigt som den arbetssökandes yrkeskunskaper bedöms och dokumenteras.

Hur länge pågår praktik med yrkeskompetensbedömning?

Praktiken genomförs under tre till sex månader, men kan avbrytas i förtid. YKB är en del av praktikperioden och varar maximalt 3 veckor med handledararvode.

Vilka krav ställs på arbetsgivaren?

Arbetsgivaren väljer ut en handledare och formulerar en befattningsbeskrivning för tjänsten.

Måste man anställa praktikanten?

Nej.

Hur går yrkeskompetensbedömningen till?

Handledaren bedömer praktikantens yrkeskunskaper t.ex. utifrån tjänstens befattningsbeskrivning. Efter avslutad YKB skriver handledaren ett intyg där yrkeskunskaperna beskrivs och eventuella kompletteringsutbildningar föreslås. Intyget kan användas av praktikanten i sitt fortsatta jobbsökande. Bedömningen ger deltagaren erfarenhet och en referens på den svenska arbetsmarknaden.

Betalas ersättning ut för praktik och handledning?

Ja, arbetsförmedlingen står för kostnaderna. Under YKB får företaget 800 kr/dag som ett handledararvode. Praktikanten får aktivitetsstöd eller etableringsersättning under praktikperioden. Ersättningen betalas ut av Försäkringskassan.

Fakturerar jag Arbetsförmedlingen för yrkeskompetensbedömningen?

Ja, ersättning om 800 kronor per bedömningsdag betalas ut efter genomförd YKB i form av merkostnadsersättning exklusive moms.

Vad händer efter praktik med yrkeskompetensbedömning?

Yrkeskompetensbedömningen tillfaller den arbetssökande. En bra dialog med Arbetsförmedlingen är viktigt då Arbetsförmedlingen även kan informera om anställningsstöd som YA-anställningar och nystartsjobb vid intresse av anställning.

ARBETSFÖRMEDLINGENS ROLL

Soledad Grafeuille arbetar på Arbetsförmedlingens integration och etableringsavdelning, och utvecklar bland annat matchningsmodeller för välutbildade nyanlända. Vi har ställt tre frågor till Soledad:



Fotograf: Camilla Veride

Hur arbetar Arbetsförmedlingen för att underlätta företags rekrytering av välutbildade nyanlända?

– Viktiga förutsättningar för att ett målgruppsanpassat rekryteringsförfarande ska lyckas är en noggrann matchning och validering av examina och tidigare arbetslivserfarenhet. Arbetsförmedlingen ansvarar för etableringsuppdraget och

vilka av personerna inom detta som kan matchas mot ett snabbspår till anställning är grundfrågan för oss.

Vad fokuserar Arbetsförmedlingen på i nuläget?

– Vi arbetar i nuläget hårt för att hitta och utveckla fungerande metoder och arbetssätt tillsammans med arbetsmarknadens parter men också med att stärka den lokala och regionala förankringen. Det är ju där matchning och praktik faktiskt genomförs och därför är det mycket viktigt att samarbetet mellan oss och företagen fungerar på lokal och regional nivå.

Hur har de företag som genomfört YKB-praktik motiverat medarbetare att vilja bli handledare till en YKB-praktikant?

– Företagen har, i huvudsak, förhållit sig på tre olika sätt gällande YKB och handledarskap:

1. Betonat att handledarrollen är en bra merit, inte minst om man har ambitionen att bli chef.
2. Tagit in pensionerade kollegor som gärna vill överföra sina kunskaper och erfarenheter.
3. Använt arvodet á 800 kr/dag som ett direkt lönetillägg till handledarna.

GODA EXEMPEL

ÄNTLIGEN JOBB - ETT INITIATIV FRÅN NÄRINGSLIVET FÖR ATT TRYGGA FRAMTIDA KOMPETENSBEHOV

Arbetsmodellen Äntligen jobb är ett initiativ från Swedbank och Arbetsförmedlingen som Volvo, ABB, SSAB, Sandvik och E.ON nyttjat. Syftet är att trygga det framtida kompetensbehovet hos svensk industri och underlätta för utlandsfödda akademiker att få jobb. Den riktade rekryteringen utförs i samarbete med Arbetsförmedlingen som bidrar med att hitta och matcha kompetens.

Inom ramarna för projektet har en rad utlandsfödda akademiker matchats med företagen där de utfört praktik och yrkeskompetensbedömning. Det är inte alla som presenteras för företagen som blivit erbjudna praktik, och heller inte anställning efter genomförd praktik. Både företagen och de utlandsfödda akademiker som deltagit i Äntligen jobb upplever att samarbetet har fungerat väl. Om ett rekryteringsbehov finns hos de deltagande företagen är vägen till anställning betydligt kortare än den hade varit utan praktiken.

E.ON:S ARBETE MED MÅLGRUPPSANPASSAD REKRYTERING

Liselotte Andersson är projektledare på E.ON för Äntligen Jobb, ett initiativ som startats av Swedbank och som flera företag anslutit sig till. Hon menar att deras deltagande i Äntligen Jobb utgår ifrån framtida kompetensförsörjning, där tillvaratagandet av olika erfarenheter och idéer är avgörande för att skapa framtidens energilösningar för kunderna.

- En grundläggande förutsättning för att satsningen ska lyckas är att projektet förankras inom hela organisationen innan det startar, säger Liselotte.
- Hos E.ON är det viktigt att praktikanterna får meningsfulla uppgifter under praktiken. Vi garanterar inte jobberbjudande efter avslutad praktik, men ett flertal praktikanter har anställts inom E.ON.



Fotograf: Apelöga

Under praktikperioden görs en yrkeskompetensbedömning (YKB) som är framtagen utifrån ett företagarperspektiv vilket ska vara applicerbart på alla typer av företag. Liselotte framhåller också att krav på produktivitet inte är huvudfokus under den första tiden.

- Först och främst måste praktikanten lära känna kollegor, arbetsmiljön och rutinerna.

När en grundtrygghet är på plats blir arbetet mer produktionsinriktat. Ibland har ju praktikanten mer erfarenhet än handledaren och det är viktigt att skapa en miljö där den tas tillvara, säger Liselotte.

Gällande språkfrågan säger hon såhär:

- Har man inte svenska som modersmål kan det i en arbetssituation vara svårt att hitta de rätta termerna. Men om en praktikant har rätt kompetens och kan växa med arbetsuppgifterna är vår erfarenhet att språkkunskaperna ökar exponentiellt.

SOLLENTUNA ENERGIS ARBETE MED MÅLGRUPPS- ANPASSAD REKRYTERING

Sollentuna Energi har genom Äntligen jobb tagit emot en praktikant som arbetar som montör på elnätet. VD **Monika Söderlund-Andreasson** såg det som ett bra projekt för att tillgodose deras rekryteringsbehov.

– Självklart är rätt kompetens det mest avgörande i en rekrytering men det är också jätteviktigt att vi som företag har ett inkluderande förhållningssätt. Sollentuna Energi kom fram till att vi vill bidra med vad vi kan för att underlätta för utlandsfödda att ta sig in på arbetsmarknaden.



Fotograf: Johanna Henriksén

Monika betonar att värderingarna på företaget är avgörande och att företagets ledning är positivt inställd, vilket hon tror påverkar hur projektet uppfattas bland anställda.

– Men till syvende och sist hänger det på att en medarbetare vill vara handledare till praktikanten, och även att övriga medarbetare vill verka som en positiv kraft, säger hon.

Om mindre företag upplever det svårt att ta emot flera praktikanter parallellt kan det bero på att absorptionsförmågan är kopplad till befintliga resurser vad gäller exempelvis projektledning och internutbildningar.

– Men beslutet att ta emot en praktikant, och metoderna för att göra det borde vara desamma så länge alla företag får tillräckligt med externa stöd och information kring vad som gäller, avslutar hon.

VATTENFALLS ARBETE MED MÅNGFALD

Mot bakgrund av att:

- En tredjedel av Sveriges befolkning år 2020 väntas utgöras av utrikesfödda och deras barn
- Många av de kunnigaste medarbetare kommer att gå i pension de närmaste 5-10 åren
- Många kunder inte läser och talar svenska
- Många kunder har läs- och skrivsvårigheter
- Det är en utmaning att hitta nya medarbetare med rätt kompetens

Ställde sig Vattenfall frågorna:

- Tar vi tillvara kompetensen?
- Är vi attraktiva arbetsgivare?
- Lyssnar vi tillräckligt på kunderna?
- Utvecklar vi tjänster som passar alla våra kunder?
- Kan såväl kunder som medarbetare identifiera sig med oss, agerar vi inkluderande?
- Söker vi kompetens på tillräckligt diversifierade ställen?

Och kom fram till att mångfald är en affärskritisk fråga som det ska satsas mer på.



Fotograf: Bosse Johansson

Diversity & Inclusion Compliance Officer **Annika Viklund** ansvarar för detta arbete på Vattenfall. Hon utgår ifrån principen: "Mångfald är när vi välkomnar våra olikheter. Inkludering är när vi gör det bästa av olikheterna" och har därför varit med och tagit fram en Diversity & Inclusion strategi som syftar till att skapa en mer inkluderande företagskultur

genom tydliga mål och actions.

– För att åstadkomma förändring måste du veta vad siktet är, säger hon.

DAGS ATT KOMMA IGÅNG?

Ett första steg kan vara att kontakta Arbetsförmedlingen i din region för att diskutera hur ni kan arbeta med rekrytering av välutbildade nyanlända:

NORRA SVERIGE:

Helen.hornqvist-sillerstrom@arbetsformedlingen.se

SÖDRA SVERIGE:

Skåne

Vesna.mellström@arbetsformedlingen.se

Småland

Hans-goran.johansson@arbetsformedlingen.se

Nordvästra Götaland

Jonas.peterson@arbetsformedlingen.se

Göteborg/Halland

Cecilia.hamilton@arbetsformedlingen.se

MELLERSTA SVERIGE:

Maria.g.andersson@arbetsformedlingen.se

En annan möjlighet är att engagera dig i Svensk Energis branschrekryteringsarbete, läs mer på svenskenergi.se/branschrekrytering

Läs mer om praktik och
yrkeskompetensbedömning på
Arbetsformedlingen.se/faktablad

...Och om validering
och matchning på
valideringsinfo.se/



Elektrikerna

ledarna
SVERIGES CHEFSDRÖNING



seko

SVENSKI
energi



Sveriges Ingenjörer

UNIONEN