

# Anlita kompetensföretag

- så här fungerar det

## Innehåll

Så fungerar branschen _____	3
Varför anlitas kompetensföretag? _____	7
Branschens många möjligheter _____	11
Hur gör man? _____	13
När du ska hyra in _____	15
Gemensamt ansvar för arbetsmiljön _____	16
Branschens värde _____	21

## Kompetensbranschen

– en snabb och trygg väg till rätt kompetens

Vi vet att du som leder en verksamhet, oberoende av om du är ansvarig för ett företag, en myndighet, organisation eller en vårdcentral, ställs inför många utmaningar när det gäller personalfrågor. Ibland behövs andra medarbetare än den befintliga, ibland fler personer, ibland färre. Någon gång kanske alla medarbetare måste avvecklas.

I den här broschyren har vi samlat information om hur du kan få hjälp med olika typer av kompetensförsörjningsfrågor och råd om hur man kan tänka när man kombinerar egenanställda medarbetare och konsulter. Vi berättar även hur du på ett effektivt sätt kan få hjälp med rekrytering av medarbetare som du själv anställer. Ett av branschens tjänsteområden är omställning, det vill säga hjälp till nytt jobb som du kan erbjuda medarbetare som du säger upp när du drar ner på verksamheten.

Ju mer du vet om vad branschen erbjuder desto lättare blir det för dig att hitta de lösningar som passar just din verksamhet.

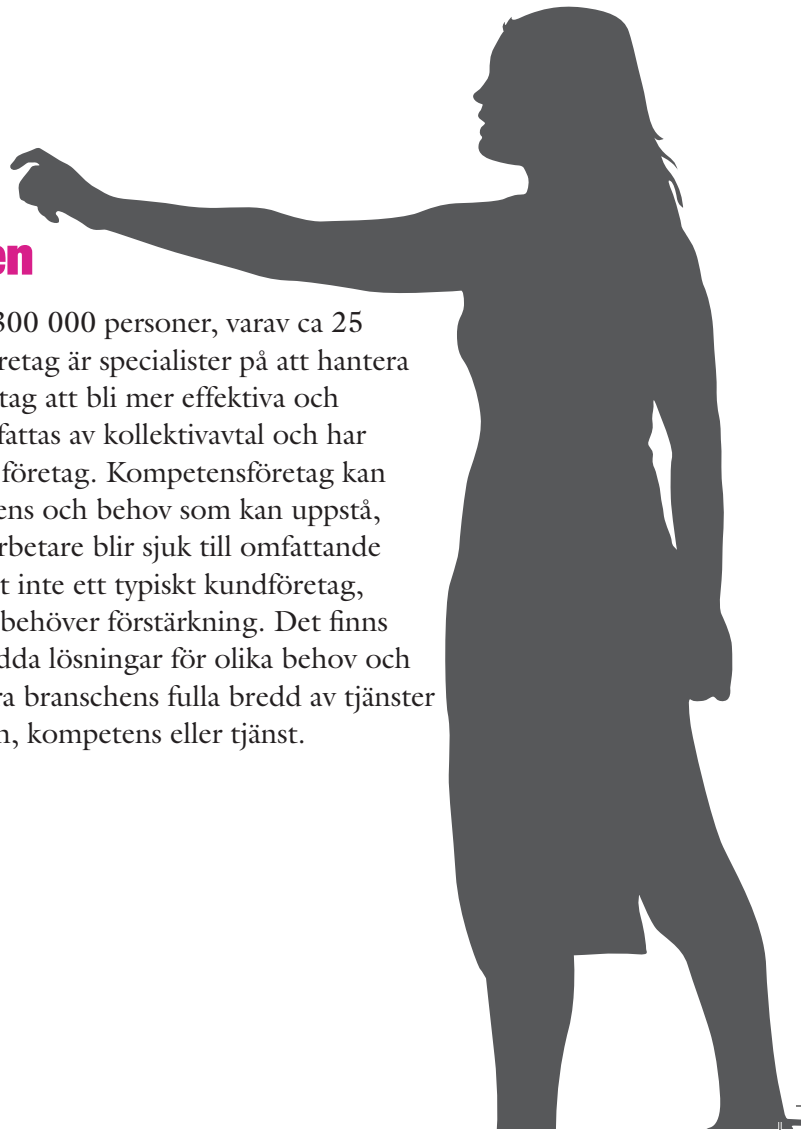


# Kompetensbranschens verksamhetsområden



## Så fungerar branschen

Varje år sysselsätter branschen nästan 300 000 personer, varav ca 25 procent är utrikesfödda. Kompetensföretag är specialister på att hantera medarbetare och kan stötta andra företag att bli mer effektiva och konkurrenskraftiga. Alla konsulter omfattas av kollektivavtal och har samma trygghet som anställda i andra företag. Kompetensföretag kan möta de många olika typer av kompetens och behov som kan uppstå, allt från en akut situation när en medarbetare blir sjuk till omfattande omställningsprocesser. Därför finns det inte ett typiskt kundföretag, det handlar bara om när och hur man behöver förstärkning. Det finns möjlighet till olika typer av skräddarsydda lösningar för olika behov och faser. Våra medlemsföretag kan leverera branschens fulla bredd av tjänster och företag nischade på en viss bransch, kompetens eller tjänst.



# Kompetensföretaget erbjuder det du behöver



## Varför anlitas kompetensföretag?

Branschen erbjuder en mängd olika tjänster som uthyrning, rekrytering och omställning. Vissa väljer att låta kompetensföretaget sköta hela personalförsörjningen och står bara för själva arbetsledningen. Inhyrning innebär även färre personalärenden såsom medarbetarsamtal, hälsosamtal, lönesamtal och så vidare.

En av fördelarna med ett kompetensföretag är kostnadseffektiviteten. Vid inhyrning betalar du bara för de timmar du behöver. Att hyra in medarbetare är en flexibel resurslösningen, du kan till exempel hyra in under en arbetstopp.

Det kan vara dyrt och tidskrävande att rekrytera medarbetare. Det krävs en kravprofil, en annons och det ska göras intervjuer. Kompetensföretag hjälper dig med allt det så du har tid att fokusera på er kärnverksamhet.

Det är inte heller lätt att hitta rätt medarbetare, speciellt inte på dagens arbetsmarknad där konkurrensen om kvalificerad arbetskraft är högre än någonsin. Kompetensföretag har lång erfarenhet inom rekrytering och kan identifiera framtida talanger och minimera felrekryteringar genom strukturerade och kompetensbaserad rekryteringsprocess.

Vid omställning stöttar våra medlemmar de övertaliga medarbetarna att hitta en ny anställning, ofta mer kvalificerad anställning, hos en annan arbetsgivare, eller att hitta en ny karriär genom vidareutbildning.

# 1

## Kompetenslösningar

Det finns många skäl till inhyrning. En variant är **volyminhyrning**. Det finns många fördelar med att kunna hantera variationer i efterfrågan på företagets tjänster eller varor genom att anpassa personalstyrkan, såväl volym- som kompetensmässigt.

Alla verksamheter är utsatta för variationer på olika sätt. Inom vården kan det handla om att kapa vårdköer, på chokladfabriken om att packa extra mycket inför julen. På vilket sätt är din verksamhet utsatt för fluktuationer? Över dagen, över veckan, över månaden, över året? Andra fördelar med konsulter är att man gör fasta kostnader till rörliga och att man inte har kostnader för sjukskrivningar och rehabiliteringar. Faktiskt inga indirekta personalkostnader över huvudtaget.

En annan variant är **strategisk inhyrning**. Efterfrågan på kompetenta medarbetare utvecklas ständigt. Patienter kräver allt mer avancerad vård även lokalt, bilköparen vill ha mer service,

restaurangbesökaren kräver hög kvalitet och bättre service. För att möta dina kunders avancerade efterfrågan och krav måste de tjänster eller varor du erbjuder utvecklas. Då är det effektivt att hyra in den högt specialiserade aluminiumsvetsaren, revisorn, kallskänkan eller juristen. Förutom dessa efterfrågebaserade skäl finns det naturligtvis också utbudsbaserade orsaker.

- För det första är mängden personer som finns tillgängliga för uthyrning i dag mångfalt större än för bara tio år sedan.
- För det andra har branschen avancerat högre upp i förädlingskedjan. Uthyrning sker inom LO-områden som industri, lager och bygg. Men även bland tjänstemän och akademiker. Utbudet av konsulter är alltså såväl kvantitativt som kvalitativt oerhört mycket större i dag och innefattar allt från plåtslagare, hjärnkirurger, tolkar och jurister till vd:ar. Eller 100 personer för att dela ut reklamtidningar.



## 2

### Rekryteringslösningar

Rekryteringar kostar mycket, både i tid och i pengar. En felaktig rekrytering kostar ännu mer och gör så över lång tid. Många företag har inte utrymme för att investera tid och pengar i rekrytering.

Kompetensföretag kan ofta hitta medarbetare som ett kundföretag inte hittar själva tack vare tillgången till en stor bank av medarbetare och presumtiva medarbetare. Ett kompetensföretag har ofta redan passande kandidater att rekommendera, plus referenskunder för dessa. Dessutom ökar möjligheten till ett objektiva urval vilket skapar utrymme för mer mångfald bland kandidaterna.

Med ett kompetensföretag vid din sida sker rekryteringsprocessen parallellt med att du fortsätter med din kärnverksamhet. Detta gör att rekryteringsprocessen inte innebär avbrott som påverkar intäkter negativt.

## 3

### Omställningslösningar

Branschen erbjuder totalentreprenad av HR-tjänster, vilket är värdefullt till exempel vid omställning. Förr eller senare infinner sig en lågkonjunktur eller en fas då dina tjänster och varor inte efterfrågas i lika stor utsträckning som tidigare. Då kan personalneddragningar aktuella. Med professionellt omställningsstöd säkrar du att dina medarbetare får nya jobb på ett smidigt sätt, samtidigt som du slipper allt krångel förknippat med att bedriva avvecklingsprocesser.

Omställningar går även att köpa för enstaka personer, vilket kännetecknar branschens ambition att erbjuda alla tjänster i olika volymer.

## Auktorisation

De grundläggande villkoren för att bli medlem är att vara bunden av kollektivavtal, tillämpa våra allmänna leveransvillkor och etiska regler, ha ansvarsförsäkring som skyddar kunden samt kontrollera sina underleverantörer. Kollektivavtalet, leveransvillkoren och de etiska reglerna hittar du på [www.kompetensforetagen.se](http://www.kompetensforetagen.se).

Våra medlemmar kan välja att bli auktoriserade. Auktorisationen är det trygga valet i branschen tack vare den årliga granskningen av företagen.

De auktoriserade företagen granskas varje år av den partssammansatta auktorisationsnämnden.

Kompetensföretagens styrelse beslutar om auktorisation. Auktorisationen är frivillig.

Vi skapar trygghet  
genom auktorisation



AUKTORISERAT  
BEMANNINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT  
OMSTÄLLNINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT  
REKRYTERINGSFÖRETAG

## Branschens många möjligheter

### Branschen i din verksamhets olika skeden

Även etablerade företag och organisationer går igenom olika faser och påverkas av förändringar i samhället och ekonomin, såväl lokalt som globalt. För att klara svängningarna är det viktigt att ha en långsiktig kompetensstrategi. Då kan ni till exempel i förskott förbereda er för perioder som kräver tillfällig extra styrka eller med jämna mellanrum göra en översyn av de tjänster och varor företaget erbjuder. Hyr till exempel in ett team högt kvalificerade ingenjörer med jobberfarenhet från många teknikföretag och få en kvalificerad utvärdering av hur era produkter inom it-området kan utvecklas. Ett kompetensföretag kan hjälpa till att skapa en strategi som är anpassad till just ert behov.



### Branschen på olika avdelningar

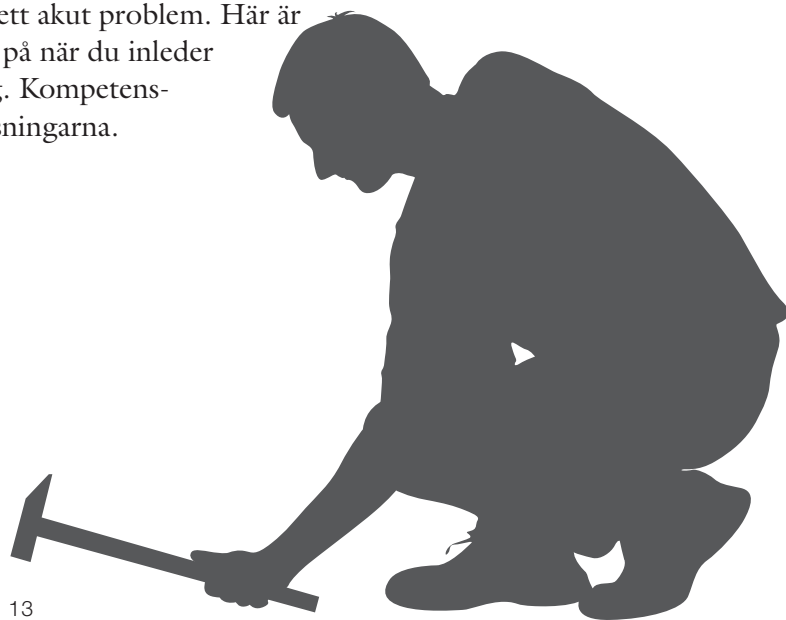
Ett och samma företag kan behöva helt olika stöd för olika avdelningar. Till exempel en kombination av stora mängder lägre kvalificerade medarbetare och ett par handplockade högkvalificerade medarbetare. Ibland behövs akut hjälp på grund av plötslig frånvaro, ibland en plan för hur man hanterar säsongsvariationer och samtidigt kan det behövas totalentreprenad på en avdelning eller en ny VD eller GD. Ett kompetensföretag kan snabbt identifiera och mobilisera lösningar.

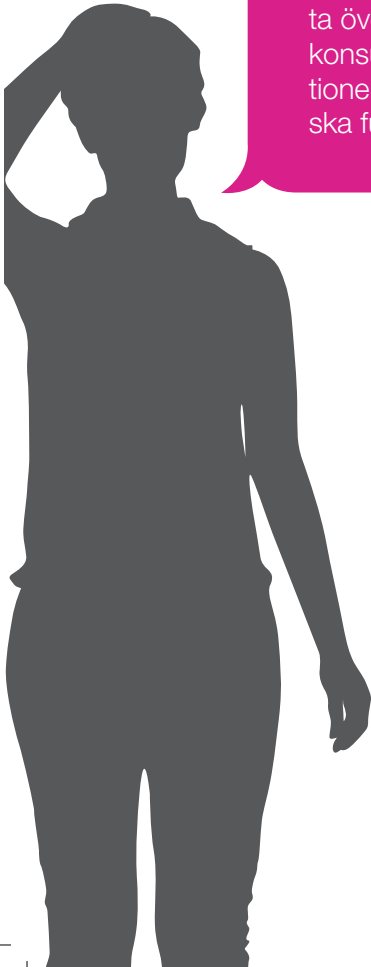
### Branschen ökar urvalet

Branschen stimulerar mångfald på arbetsmarknaden. Kompetensföretag kan rekommendera en unik flora av medarbetare. En HR-chef som jobbat i många världsdelar? Inga problem. En student som kan allt om sociala media? Absolut! Tio pensionärer som kan hjälpa till på kontoret varje helg... självklart. Skulle du dessutom ha behov av att två av pensionärerna kan tre språk och studenten kurdiska så löser ditt kompetensföretag det också.


## Hur gör man?

En analys av kompetensförsörjningsbehovet är del av samarbetet mellan kund och kompetensföretag. Ibland handlar det om att hitta den långsiktiga kombinationen av egna medarbetare och konsulter som passar just din verksamhet, ibland om att lösa ett akut problem. Här är några frågor som är bra att fundera på när du inleder dialogen med ett kompetensföretag. Kompetensföretaget hjälper sen till att hitta lösningarna.





– Hur länge behöver ni konsulter?  
Är det intressant för er att kunna ta över kompetensföretagets konsulter? – Hur vill ni att relationen med kompetensföretaget ska fungera?



– Hur rekryterar ni idag? Hur många nyanställningar planerar ni? Hur ser planen för rekrytering ut? Vilka kompetenser saknas? Vilket är viktigast för er, erfarenhet eller utbildning?

Konsulter stannar så länge som behovet finns. Kunden kan förlänga avtal och har möjlighet att ta över medarbetare. Kompetensföretagen har olika tjänster för den här typen av situationer.

Fundera igenom dessa frågor och ta med svaren till diskussion med ett kompetensföretag för att diskutera olika möjliga lösningar. 300 000 personer jobbar någon gång under ett år i branschen inom alla tänkbara kompetenser (kontor, sjukvård, industri, lager, restaurang, sälj, skola mm). Dessutom finns kandidatbanker med ett närmast obegränsat urval av kompetens för anställning.

Det finns alla typer av möjligheter bland våra medlemmar. Fundera på vad ni förväntar er gällande praktiska saker som öppettider, jourtid och kapacitet. Prata om det öppet så ökar möjligheten för ett bra samarbete.

## När du ska anlita konsulter

När du ska anlita konsulter har du rätt att besluta om inhyrning efter förhandling enligt MBL. Även uthyrningslagen innehåller regler om skyldigheter för kundföretag gentemot konsulter. De som arbetar hos dig ska ges tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på arbetsplatsen på samma villkor som dina egna anställda. De ska också få information om alla lediga prov och tillsvidareanställningar hos kundföretaget, oavsett ort. Du kan också ha vissa regleringar i ditt eget kollektivavtal. När du ska hyra in arbetare bör du också lämna vissa uppgifter till kompetensföretaget för att konsulterna ska få rätt lön i förhållande till dina egna medarbetare. Konsulterna på LO-området har nämligen lön som baseras på vad jämförbara yrkesgrupper tjänar i genomsnitt på den arbetsplats de är uthyrda till.

## **Gemensamt ansvar för arbetsmiljön**

Vid inhyrning av konsulter är ansvaret för arbetsmiljön gemensamt. Det innebär att du som kund ansvarar för arbetsplatsen och det systematiska arbetsmiljöarbetet som till exempel riskbedömning. Du ska även vidta de skyddsåtgärder som behövs i det arbete som den inhyrda arbetskraften utför. Kompetensföretagen ansvarar för sina anställda, bland annat utbildning och rehabilitering. Med andra ord finns det anledning att du tillsammans med kompetensföretaget preciserar vilka skyldigheter var och en har när ni inleder samarbetet.

Läs mer om det gemensamma ansvaret på [www.av.se](http://www.av.se) eller ladda ner broschyren ”En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd”.



# Vem ansvarar för vad?

Kompetensföretaget och kundföretaget har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön och ska ge konsulten all den information som behövs för att ingen ska skada sig på jobbet.

## Kompetensföretagets

- ansvar är att:

- arbetsplatsen undersöks och riskbedöms
- konsulten får en god introduktion på arbetsplatsen
- konsulten har det bra under uthyrningsperioden och ska
- ha regelbunden kontakt, stötta och följa upp konsultens arbete
- anmäla allvarliga tillbud och arbets-skador till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket

## Kundföretaget

- ansvara för att:

- ge en bra introduktion till arbetsplatsen
- instruera om arbetsuppgifter
- visa eventuella olycksrisker och hur konsulten kan skydda sig
- informera om vem man ska vända sig till om med frågor
- om arbetsmiljö, eller upptäcker några risker som kan leda till sjukdom eller skador.

## Konsulten

- har ett eget ansvar för att:

- följa de instruktioner som finns på arbetsplatsen.
- använda eventuell skyddsutrustning
- kontakta kompetensföretaget och chefen på hos kundföretaget om brister i arbetsmiljön upptäcks som kan leda till sjukdom eller skador



## Uthyrningslagen när du ska hyra in

Uthyrningslagen gäller alla som är anställda av ett kompetensföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Lagen gäller inte när kunden anlitar ett kompetensföretag för en entreprenad, det vill säga när kompetensföretaget står för arbetsledningen.

## **Gemensamma anläggningar**

Du som hyr in ska ge konsulterna tillgång till det lagstiftaren kallar gemensamma anläggningar och inrättningar på arbetsplatsen på samma villkor som dina egna anställda. Det kan gälla t ex omklädningsrum, hygienutrymmen, träningslokal eller personalmatsal. Undantag kan göras vid särskilda skäl. Vad det är har dock inte lagstiftaren talat om utan det får avgöras från fall till fall.

## Informera om lediga jobb

Du som anlitar konsulter ska informera dem om alla lediga provanställningar och tillsvidareanställningar, samma regel som sedan tidigare gäller för personer med tidsbegränsad anställning på företaget.

Det gäller lediga jobb i hela landet, inte bara lediga jobb på orten där personen arbetar. Alla konsulter på alla era arbetsställen har rätt till samma information om lediga jobb, kompetensföretag får inte hindra övergång till anställning hos kundföretaget. Beroende på vilket avtal du har med kompetensföretaget kan de dock ha rätt till ersättning för sina kostnader för rekrytering med mera när anställningen övergår till ditt företag.

Exempel på kanaler för information om lediga jobb:



**Intranät**



**Personaltidning**



**Informationsblad**



**Anslagstavlor**

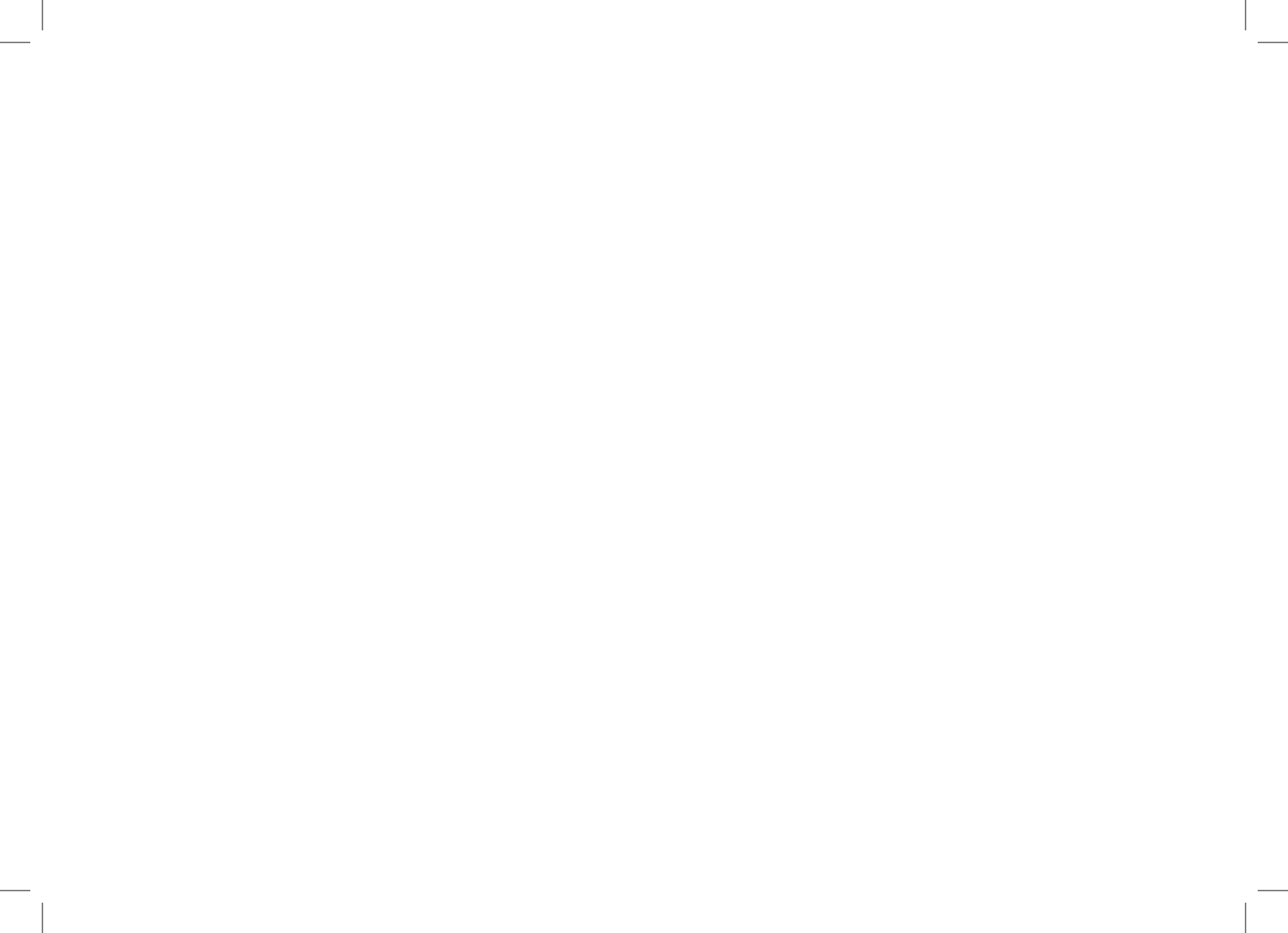
## Branschens värde för dig som kund

- 
- A dark grey silhouette of a person in profile, leaning forward and holding a large, bright pink rectangular box. The person's right arm is raised, resting on the top edge of the box, while their left hand is positioned near the bottom edge. The box contains a list of bullet points.
- Effektiva rekryteringsprocesser
  - Behovsanpassade medarbetare och kompetensförsörjning
  - Rätt kompetens och kvalifikationer
  - Effektiva personallösningar
  - Ökad konkurrenskraft genom ökad effektivitet, flexibilitet och kompetens
  - Konvertering av deltidstjänster till heltidstjänster, genom kompetensföretagets planering, tidspussel och schemaläggning
  - Trygghet genom auktorisation: årlig granskning och kvalitetssäkring
  - Arbetsgivarflexibilitet: behovsstyrd handlingsfrihet, snabbhet

## Branschens värde för samhället

- Säkerhetsställer opartisk rekrytering av utlandsfödda och ger dem en väg in på arbetsmarknaden
- Branschen samarbetar med fackförbund, arbetsförmedlingen och kundföretag för att skapa branschstandarder och skapa nya arbetstillfällen
- Branschen ligger steget före i konjunkturen och speglar arbetsmarknadens förändringar i stort
- Är fullt integrerad i den svenska arbetsmarknaden
- Kombinerar trygghet med flexibilitet för såväl arbetstagare som arbetsgivare
- Bidrar till att öka rörligheten på arbetsmarknaden
- Är unik i ett europeiskt perspektiv – större, stabilare och tryggare
- När redan de mål som EU:s bemanningsdirektiv syftar till
- Ökar ungdomars chans till en första anställning
- Ger flexibla förhållanden för seniorer att stanna kvar på arbetsmarknaden





Vi är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom rekrytering, omställning och uthyrning. Vår främsta uppgift är att säkerställa en fortsatt väl fungerande och expanderande bransch för kompetensföretag i Sverige. Det är viktigt att företag som stimulerar rörlighet hörs i arbetsmarknadspolitiken.

Varje år sysselsätter branschen nästan 300 000 personer, varav ca 25 procent är utrikes födda.

Ungefär 2 procent av Sveriges arbetsföra befolkning arbetar i branschen.

Våra nästan 700 medlemmar representerar cirka 70 procent av hela branschen.

**Kompetensföretagen**  
● **ALMega**

Läs mer på [www.kompetensforetagen.se](http://www.kompetensforetagen.se)