

# NÅ FRAMGÅNG MED MÅNGFALD

- HUR VI LÖSER KOMPETENSBRISTEN PÅ VÄSTSVENSKA FÖRETAG

TILLSAMMANS GÖR VI VÄSTSVERIGE STARKARE



VÄSTSVENSKA  
HANDELSKAMMAREN

## För ett västsvenskt näringsliv i världsklass

Västsvenska Handelskammaren är en privat partipolitiskt oberoende näringslivsorganisation med nära 3000 medlemsföretag från hela Västsverige. Vi arbetar med att skapa tillväxt och utveckla framtidens Västsverige genom att hjälpa företagen göra fler och bättre affärer och genom att påverka politiska beslut. Vårt arbete har regionalt fokus eftersom den ekonomiska tillväxten påverkas huvudsakligen av regionala förutsättningar framför kommunala och nationella.

**Tillsammans gör vi Västsverige starkare**

# INLEDNING

Syftet med vår undersökning är att stärka företagens möjlighet till att hitta kompetent arbetskraft, samt kunna ta tillvara på den kompetens som finns utanför arbetsmarknaden idag. Fler företag kan, om de ges möjlighet, ta tillvara på den kompetens som finns samt rekrytera personal från målgruppen.

## ANDRA KÄLLOR I RAPPORTEN

<sup>1</sup> Svenskt näringsliv. Rekryteringsenkäten 2018. Hämtad 25 augusti 2020 från: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/rekryteringsenkaten-2018pdf\\_698631.html/BINARY/Rekryteringsenk%C3%A4ten%202018.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rekryteringsenkaten-2018pdf_698631.html/BINARY/Rekryteringsenk%C3%A4ten%202018.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c82c654167cc745bacc-caf4/1549524462709/var-finns-jobben-2019.pdf>

<sup>3</sup> [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/diversity-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/diversity-through-diversity_full-report.ashx)

<sup>4</sup> <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1096203/FULLTEXT01.pdf>

<sup>5</sup> SCB. Befolkningsstatistik i sammandrag 1960-2019. Hämtad 25 augusti 2020 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/helarsstatistik--riket/befolkningsstatistik-i-sammandrag/>

<sup>6</sup> <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/Flyktinginvandring/>

<sup>7</sup> <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/integration/utbildningsniva/>

<sup>8</sup> Isabelle Galte Schemer. Arbetslöshet – utrikes födda. Hämtad 25 augusti 2020 från: <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/integration/arbetsloshet-utrikes-fodda/>

<sup>9</sup> <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/forvarvsfrekvens-efter-visitetid-och-utbildningsniva/>

<sup>10</sup> <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskingsrapporter/tkg/2018/sfi/svenska-for-invandrare---kvalitetsgranskning-2018.pdf.pdf>

Att nå framgång med mångfald är publicerad av Västsvenska Handelskammaren 2020.

Citera oss gärna men ange källa.

Författare / Amad Raja / [amad.raja@vastsvenskahandelskammaren.se](mailto:amad.raja@vastsvenskahandelskammaren.se)

DENNA RAPPORT BYGGER PÅ EN ENKÄTUNDER-SÖKNING OCH DE FRITEXTSVAR SOM SAMLATS UPP DÅR 384 VÄSTSVENSKA FÖRETAG SVARADE.



105 SVAR FRÅN  
FYRBODAL & SKARABORG



220 SVAR FRÅN  
GÖTEBORGSREGIONEN



59 SVAR FRÅN  
BORÅSREGIONEN



STORA FÖRETAG = 65 ST (FLER ÄN 100 ANSTÄLLDA)



MEDELSTORA FÖRETAG = 215 ST (10-99 ANSTÄLLDA)



SMÅFÖRETAG = 104 ST (1-9 ANSTÄLLDA)

TOTALT = 384 ST VÄSTSVENSKA FÖRETAG



# ÖDESFRÅGA FÖR VÄSTSVERIGE

En av Västsvenska Handelskammarens viktigaste utmaning är medlemsföretagens kompetensförsörjning. Därför vill vi undersöka inställning, attityd, men framförallt vilka utmaningar och hinder våra medlemmar stöter på när det kommer till att rekrytera bland målgruppen utrikes födda. Det för att på bästa sätt bidra till att arbetsgivare och arbetstagare lättare hittar varandra.

Kompetensbristen får allvarliga konsekvenser. Före Covid-19 pandemin visade Svenskt Näringslivs undersökning att var fjärde rekryteringsförsök misslyckas och företagen tvingas tacka nej till order eller uppdrag på grund av svårigheter med att rekrytera medarbetare<sup>1</sup>. Tillväxten hämmas och det samhällsekonomiska priset för arbetslöshet är högt. Till följd av pandemin har situationen på arbetsmarknaden förvärrats ytterligare, särskilt för utrikes födda. Arbetsförmedlings arbetslöshetsstatistik för Göteborgs stad för juli månad 2020 visar att Göteborg är den storstad som drabbats hårdast, med en ökning på 3,6 procentenheter i antal inskrivna arbetssökande. De är också en tydlig indikation på att konkurrensen på arbetsmarknaden ökar. Under lågkonjunkturer och som i detta fall även en pandemi, vet vi sedan tidigare att vissa grupper drabbas hårdare än andra.

## KOPPLING MELLAN MÅNGFALD OCH LÖNSAMHET

Enligt Arbetsförmedlingens analyser finns ingen egentlig arbetskraftsbrist, däremot finns en kompetensbrist<sup>2</sup>. Det innebär att det finns människor som kan tillsättas på de lediga jobben, men att de saknar den kompetens som krävs. Vi på Handelskammaren ser att vi har en viktig uppgift i att överbygga strukturella hinder som gör det svårt att matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.

Utrikes födda personer fyller ett stort behov av kompetens och skapar en bättre arbetsplats då företaget får in fler perspektiv och erfarenheter. Det finns en korrelation mellan mångfald och ett starkare ekonomiskt resultat. Mångfald gäller i fler avseenden än bara kön. Företag som inkluderar mångfald i ledningsgruppen har större sannolikhet att befinna sig i branschledande position vad gäller lönsamhet, vilket McKinseys&Companys rapport visar<sup>3</sup>.

Många framgångsrika bolag uppger att en av de bidragande faktorerna bakom deras framgång är inkludering och mångfaldsarbete. Framförallt när det kommer till att vara globalt konkurrenskraftiga och växa. Trots detta uppger 82 procent av företagen i vår undersökning att de inte har en strategi för att

tillämpa mångfald och inkludering i sin verksamhet.

# 82%

*av företagen i vår undersökning har INTE en strategi för att tillämpa mångfald och inkludering i sin verksamhet.*

## EN ÖDESFRÅGA FÖR VÄSTSVERIGE

Fokus ligger ofta på de samhällsekonomiska kostnader som uppstår i samband med att människor står utanför arbetsmarknaden. Minst lika viktigt är det att belysa den sociala aspekten och vad det har för påverkan på individen. Studier<sup>3</sup> visar att arbetslöshet har en negativ effekt på individens psykiska och fysiska hälsa. Det i sin tur påverkar familjen och barn som växer upp i ett hushåll där föräldrarna inte arbetar.

Vi arbetar även praktiskt med att underlätta våra medlemsföretags kompetensförsörjning

genom initiativet Yrkestraine. Yrkestraine är en arbetsplatsförlagd utbildning kombinerad med anställning som skräddarsys efter arbetsgivarens specifika behov och skapar incitament för individer att söka sig mot bristyrken. Många utrikes födda behöver utbildning för att ta sig in på svensk arbetsmarknad. Yrkestraine erbjuder en möjlighet för det eftersom avståndet mellan utbildning och jobb kortas ned och matchningen mellan individ och arbetsmarknad underlättas.

Kompetensförsörjningen är en ödesfråga, inte bara för Västsverige, utan för hela landet. Ska vi lösa den måste alla parter vara med och bidra. Vi tror att företagen är en central del av lösningen.

**Johan Trouvé, VD**

*Västsvenska Handelskammaren*

**Amad Raja, Ansvarig arbetsmarknadsintegration**

*Västsvenska Handelskammaren*

UTBILDNINGSNIVÅ UTRIKES  
OCH INRIKES FÖDDA.  
ÅLDER 16-64 ÅR

ENBART FÖRGYMNASIAL UTBILDNING  
KORTARE ÄN 9 ÅR

9,5%

utrikes födda

0,3%

inrikesfödda

ENBART FÖRGYMNASIAL UTBILDNING  
9-10 ÅR

12%

utrikes födda

13,8%

inrikesfödda

ENBART GYMNASIAL UTBILDNING

31,7%

utrikes födda

46,2%

inrikesfödda

EFTERGYMNASIALUTBILDNING

36,8%

utrikes födda

38,9%

inrikesfödda

19,6%  
UTRIKESFÖDDA  
PERSONER



HUR LÅNG TID DET TAR  
FÖR FLYKTINGINVANDRARE  
ATT KOMMA I ARBETE.  
(uppdelat efter utbildningsnivå)

FÖRGYMNASIAL  
UTBILDNINGSNIVÅ

+16år

tar det för 50% av  
gruppen att ha arbete

GYMNASIAL  
UTBILDNINGSNIVÅ

5-6år

tar det för 50% av  
gruppen att ha arbete

EFTERGYMNASIAL  
UTBILDNINGSNIVÅ

6-7år

tar det för 50% av  
gruppen att ha arbete

8år

genomsnitt för hela  
gruppen att få arbete

# MÅNGA GRUPPER, MÅNGA UTMANINGAR

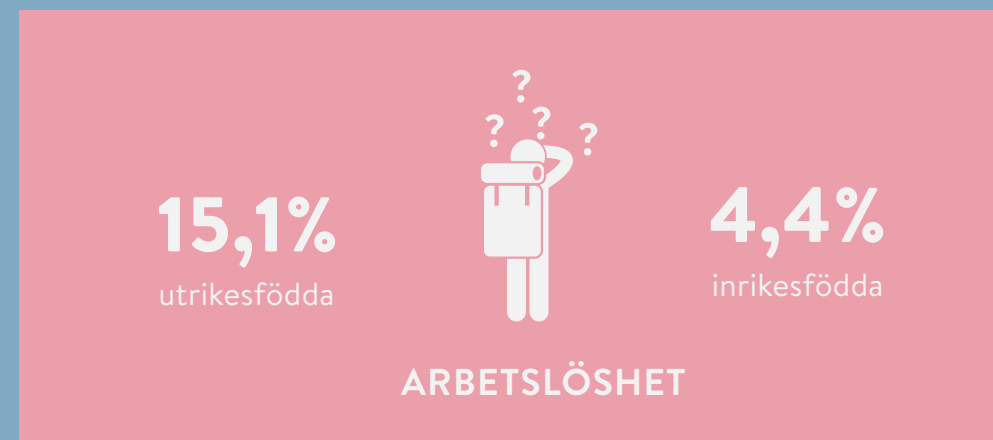
Det demografiska läget i Sverige har förändrats mycket sedan millennieskiftet och Sveriges befolkning består idag utav 19,6 procent utrikes födda vilket motsvarar 2 019 733 personer<sup>5</sup>. Mellan år 2000 och 2019 har antalet utrikes födda personer ökat med strax över 1000 000 invånare där den största andelen kommer från länder utanför Europa. Inom denna grupp råder det en stor variation då det kommer till kön, ålder, etnicitet och utbildningsbakgrund. 2019 var 22 procent av de som fick uppehållstillstånd i Sverige flyktinginvandrare<sup>6</sup>, en siffra som är mycket föränderlig över tid.

Arbetslösheten bland utrikes födda är

betydligt högre än bland inrikes födda. I den senare gruppen är 4,4 procent arbetslösa, medan det bland utrikes födda är hela 15,1 procent arbetslösa<sup>3</sup>. Tittar vi på utbildningsnivån bland utrikes födda skiljer det sig inte särskilt mycket när de kommer till efter- och förgymnasiala studier. Allra störst skillnad ser vi när det kommer till gruppen med gymnasial utbildningsnivå, de utgörs av 46 procent bland inrikes födda men bara 31 procent bland utrikes födda<sup>7</sup>.

## **GÅR INTE ATT GENERALISERA**

Den tid det tar för en individ att komma i arbete varierar med avseende på bland annat konjunkturläge, utbildningsnivå, skäl till flytt och ursprungsland<sup>8</sup>. Det går snabbare



att hitta arbete för de som kommer från europeiska länder och längre tid för personer som immigrerar från Afrika och Asien. Att generalisera kring invandrargrupper som kommer utanför Europa ger dock inte en rättvis bild, då personer från länder som exempelvis Iran har högre utbildningsnivå än inrikes födda. Andra länder som till exempel Somalia, Thailand och Syrien har lägre utbildningsnivå i jämförelse med inrikes födda.

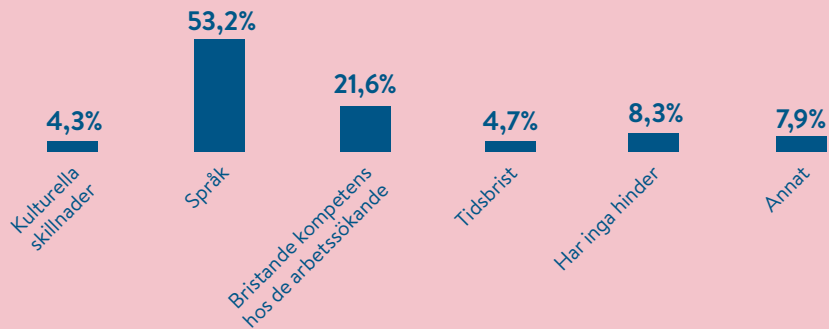
För en flyktinginvandrare tar det i genomsnitt åtta år att komma i arbete<sup>9</sup>. Utbildningsnivån påverkar genomsnittstiden. Bland de flyktinginvandrare som saknar gymnasiekompetens tar det ungefär 16

år för hälften få jobb. För individer med eftergymnasial utbildning har 50 procent kommit i arbete inom sex år.

Utöver själva utbildningsnivån så vet vi att konjunkturläget tydligt påverkar etableringstiden. Det finns också skäl att tro att sysselsättningen hos utrikes födda, åtminstone i vissa avseenden, påverkas mer än den hos inrikes födda vid ekonomiska konjunkturedgångar. Helt klart är att det tar alldeles för lång tid för utrikes födda att komma i arbete oavsett utbildningsnivå.

1.

## VAD ÄR DE STÖRSTA HINDREN FÖR ATT ANSTÄLLA UR MÅLGRUPPEN?



### SPRÅK, VALIDERING OCH KRÅNGLIG ADMINISTRATION

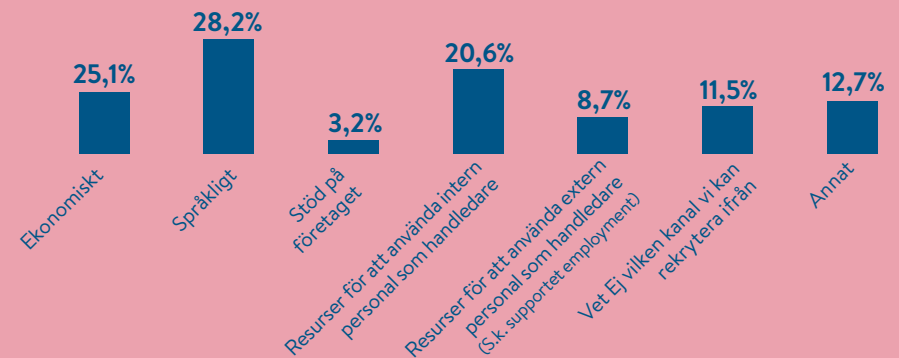
Det största hindret för att anställa ur målgruppen är språket, det uppger 53 procent av de tillfrågade företagen. En femtedel upplever att de sökande har bristande kompetens. I undersökningen framkommer det också flera gånger att företagen anser att otydliga regelverk, långa ledtider och krånglig administration från migrationsverket och arbetsförmedlingen är ett hinder. Detta leder till att många företag primärt väljer att rekrytera utifrån sina ordinarie rekryteringsbaser, alltså kanaler som står utanför till exempel Arbetsförmedlingen. Det påverkar i sin tur sysselsättningen hos utrikes födda negativt, då en stor del av denna grupp inte

ingår i företagets etablerade rekryteringskanaler, såsom nätverk och kontakter. Situationen som råder kan med andra ord förvärra utanförskapet.

Stora som små företag säger sig även ha utmaningar med att validera individers tidigare utbildning och kunskaper. Vid anställning av en person där företag inte känner sig säkra vill företagen ha hjälp från en extern part då många inte känner till hur de ska gå till väga. Att lägga ner energi och tid på att ta reda på hur validering går till anses inte sällan vara alldeles för tidskrävande.

2.

## VILKEN TYP AV STÖD SKULLE DU BEHÖVA FÖR ATT ARBETA MED MÅLGRUPPEN?



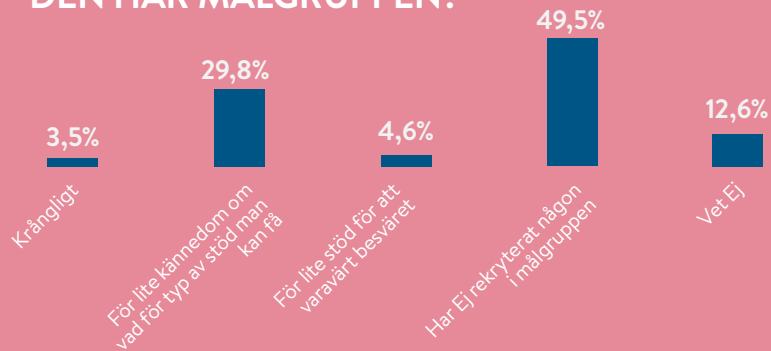
### TIDEN EN BETYDANDE FAKTOR

Tidsbrist är något som är återkommande i denna undersökning. När vi anställer någon som inte behärskar det svenska språket eller utav någon annan anledning behöver stöd på arbetsplatsen krävs det antingen intern eller extern handledning. Det anser flera företag varken vara ekonomiskt gynnsamt eller tidseffektivt. För

möjlighet att arbeta med målgruppen anger en av fem att de behöver resurser för att använda intern personal som handledare.

3.

### VAD ÄR ANLEDNINGEN ATT NI INTE SÖKT NÅGON FORM AV ANSTÄLLNINGSTÖD FÖR DEN HÄR MÅLGRUPPEN?



Trots en återkommande förfrågan efter stöd så anger 77 procent av företagen att det aldrig sökt något stöd. Det beror framförallt på att deltagarna aldrig anställt någon ur målgruppen och att de tycker sig ha för lite kännedom om tillgängliga stöd. Samtidigt kan ju anledningen till att de inte rekryterat någon ur målgruppen vara att det är för komplicerat att söka stöden. En annan orsak som ligger bakom är att stödet de mottar är för litet.

Bland de svarande företagen finns det hos ett färre antal även en viss oro för att rekrytera utrikes födda medarbetare då det kan uppstå friktion på grund av kulturella skillnader samt en brist i förståelse för svenska regler och normer.

4.

### HAR NI NÅGON STRATEGI FÖR ARBETET MED MÅLGRUPPEN?

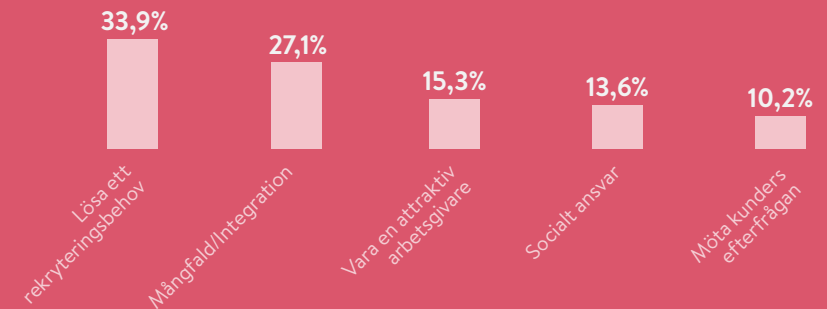


#### SAKNAR STRATEGIER

Av samtliga svarande har cirka 82 procent inte någon uttalad plan eller strategi för att rekrytera ur målgrupp utrikes födda.

5.

### VARFÖR TOG NI BESLUTET ATT ARBETA MOT MÅLGRUPPEN?



Av de företag som arbetar med målgruppen så uppger 34 procent att de jobbar aktivt med målgruppen för att lösa ett rekryteringsbehov. De ser mångfald i företaget som en tillgång då man oftast får in lojala medarbetare som stannar längre. Dessa medarbetare bidrar även med annorlunda kunskap och erfarenheter, vilket är fördelaktigt när man vill nå andra globala marknader. Företagen anger även att det är ett sätt att ta socialt ansvar och att det bidrar till att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Det statliga stödet är en faktor till att vissa av företagen valt att anställa ur denna grupp.

#### NYA UTBILDNINGSMÅL

Västsvenska Handelskammaren har tillsammans med regionala utbildningsanordnare etablerat en ny utbildningsform inom vuxenutbildningen för att svara upp mot Arbetsförmedlingens minskade möjligheter till arbetsmarknadsinsatser

och det ekonomiskt tuffa läget för Västsveriges kommuner.

Vår Yrkestraineer innebär att elever inom vuxenutbildningen har möjlighet att bli anställda hos den arbetsgivare där de genomför sin arbetsplatsförlagda utbildning (APL). För kommunerna innebär lärlingsutbildningar att ingen medfinansiering krävs, vilket kan ställas i relation till yrkesvuxenutbildningar som medfinansieras till 50 procent. Att bedriva lärlingsutbildningar är således mer ekonomiskt gynnsamt för en enskild kommun.

I undersökningen frågade vi om medlemsföretagens inställning till att anställa lärlingar med ekonomiskt stöd under deras utbildning. 82 procent av svarande ställer sig positiva till upplägget och bland de negativa svaren återfinns ofta verksamheter som inte är anpassade för lärlingssystemet, så som advokat- och konsultfirmor.

# SLUTSATSER

En majoritet av de tillfrågade företagen ansåg att språket är ett hinder för att rekrytera utrikes födda. SFI, Svenska för invandrare, är också en utbildningsform som dras med utmaningar. Enligt Skolinspektionens utredning som gjordes 2018 där 15 kommuner i varierade storlek och geografisk spridning granskades framkom det att SFI är i stort behov av utveckling för att påskynda och effektivisera utrikesföddas möjlighet att snabbare komma in i samhället och arbetslivet<sup>10</sup>. Det tar i snitt åtta år för hälften av

flyktinginvandrarna att komma i arbete, där är språket en barriär. Våra medlemmar som upplever ett rekryteringsbehov kan inte sitta och vänta på att SFI ska klara av att utbilda individer.

Samtidigt som en majoritet av företagen anger att språket är ett hinder för att anställa utrikes födda så är det betydligt färre som faktiskt har rekryterat någon ur målgruppen. Det väcker en viktig fråga: tillskriver arbetsgivarna språket ett större problem än vad det

egentligen är? Kanske finns det andra underliggande faktorer som påverkar? Det faktum att många av företagen väljer att rekrytera i sina ordinarie rekryteringsbaser begränsar också möjligheten att nå ut till utrikes födda.

## EN LÅNGSIKTIG STRATEGI LÖNAR SIG

Ytterligare en viktig faktor som visats i resultaten är hur valideringsprocessen går till. De otydliga regelverk som finns, den tid det tar att till exempel ta reda på hur en validering

fungerar, men också den faktiska tid det tar att tillgodose den interna eller externa handledning som kan komma att behövas på arbetsplatsen påverkar hur de olika företagen väljer att rekrytera. Arbetsförmedlingen har här ett ansvar för att de stödresurser som finns att tillgå för företagen används på rätt sätt.

Många företag uppger idag att de inte hittar rätt kompetens. Det finns de yrken där tidigare utbildning, erfarenhet samt språk-



förståelse är ett måste för att förklara av säkerhetskraven som arbetet medför. I en tid där det råder en hög kompetensbrist bör företagen se över om kraven de ställer på arbetsökande är rimliga eller om vi med hjälp av statliga stöd kan anställa personer som över tid blir självgående. Kan det vara så att fler företagare kan tjäna på att ta en initial kostnad under en period då kandidaten lär sig svenska, för att lösa sitt kompetensbehov. I synnerhet då alternativet är att företagare inte hittar någon att anställa. Det är något

fler företagare borde ta i beaktning, då utanförskap för de individer som besitter kompetens, men ändå inte kommer i arbete, bara ökar.

### **EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE**

34 procent utav företagen som uppger att de jobbar strategiskt med målgruppen gör det främst för att lösa ett rekryteringsbehov. Företagen anser att mångfald bidrar till att de blir en mer attraktiv arbetsgivare. De ser en vinning i att anställa utrikes födda då dessa

bidrar till andra kunskaper och erfarenheter, vilket gör att företagen kan nå andra, globala, marknader. De ser också en vinning i det kulturella utbyte som sker på arbetsplatsen, samt i de ekonomiska stöd som ges i början av en anställning i form av stödanställning. Det ekonomiska stödet bidrar till att företagen vågar pröva att rekrytera utanför sina vanliga kanaler och anställa personal ur målgruppen.

# VAD KRÄVS DÅ?

I vår undersökning lyftes tre områden där företagen känner att de vill ha stöd för att kunna anställa ur målgruppen utrikesfödda personer. Dessa tre områden handlar om språkligt stöd, ekonomiskt stöd samt resurser för att kunna använda intern personal som handledare för den anställde.

Vidare lyftes tre områden där våra medlemsföretag önskar fortsatt arbete från oss på Västsvenska Handelskammaren. Dessa tre områden är påverkansarbete mot våra politiker, kunskapsförmedling kring anställningsformer och anställningsstöd samt kontaktförmedling till kandidater ur målgruppen.

Påverkansarbete mot våra politiker i denna fråga handlar bland annat om att det ges bättre förutsättningar för arbets-

integration, SFI (svenska för invandrare) och för Arbetsförmedlingen.

SFI behöver vidareutvecklas. Strikta tidsmål för SFI-deltagande, där högre stödnivå kan erbjudas för de som inte riktigt lyckas med sina SFI-studier. Detsamma gäller för de som lyckas väl med sina SFI-studier, där en mer avancerad nivå ska kunna erbjudas. Vidare ska arbetsplatserna ha möjlighet till att erbjuda individer vidareutbildning i svenska. Arbetsförmedlingen befinner sig mitt i en utdragen reformering som intensifierades under 2019 med nedstängningar av lokalkontor och uppsägning av personal. Samtidigt presenterades Arbetsmarknadsutredningen, (SOU 2019:3) som delvis föreslår att arbetsmarknadsinsatser som tidigare utförts av Arbetsförmedlingen fortsättningsvis ska utgöras av reguljär

utbildning. Det i en tid då landets kommuner dras med stora nedskärningskrav för att klara den ekonomiska budgeten, vilket ofta betyder mindre resurser till bland annat utbildning.

Västsvenska Handelskammaren, tillsammans med Arbetsförmedlingen, behöver hitta kanaler där vi kan sprida information till våra medlemmar. Information om bland annat anställningsformer och anställningsstöd för de företag som vill anställa ur målgruppen, men inte vet hur de ska gå tillväga för att få de ekonomiska stöd de behöver.

I dagsläget finns kommunala satsningar som fokuserar på individer som står långt utanför arbetsmarknaden. Vi på Västsvenska handelskammaren vill att de resurser som läggs på att anställa

människor som står långt utanför arbetsmarknaden även inkluderar utrikesfödda personer med rätt kompetens och utbildning men som av andra skäl inte får en anställning.

För att kunna matcha det behov som finns ute på arbetsmarknaden vill Västsvenska Handelskammaren, tillsammans med Västra Götalandsregionen, fortsätta satsa på anställningsformen Yrkestraineé. Yrkestraineé innebär en anställning under utbildning och tar tillvara på de individer som är i behov av utbildning eller vidareutbildning för att komma ut i arbetslivet. Detta för att öka inkludering och för att skapa resurseffektiva utbildningar som speglar näringslivets direkta behov.

1.

FÖRETAGET AB



## KONTAKTFÖRMEDLING

-Västsvenska Handelskammaren satsar tillsammans med Västra Götalandsregionen på lärlingsanställning.

Utbildningsformen ökar delaktigheten och engagemanget hos både arbetsgivare och elever samtidigt som den avlastar den kommunala utbildningen med resurser från det privata. Syftet är att skapa långsiktiga förutsättningar för resurseffektiva utbildningar i samklang med arbetsmarknadens behov samt öka inkluderingen på arbetsmarknaden. För målgruppen innebär satsningen att avståndet mellan utbildning och arbetsliv krymper samt att försörjning under studier möjliggörs.

2.



## SÄTT STRIKTA TIDSMÅL PÅ SFI-DELTAGANDE

-Språket upplevs enligt undersökningen som det största hindret för att anställa människor ur gruppen utrikes födda. Att erbjuda högre stödnivå för de som visar på ambition och klarar SFI-studier snabbt kan vara en väg att gå.

- Incitamenten att anställa någon utrikes född måste stärkas tillsammans med informationen om de stöd som finns idag. Det måste också vara enkelt att söka stöd men samtidigt rättssäkert.

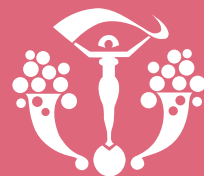
3.



## SE ÖVER ARBETSMARKNADSPOLITISKA INSATSER

-En viktig aspekt för Västsvenska Handelskammarens medlemmar är att de kommunala satsningar som görs ofta fokuserar på de individer som står långt utanför arbetsmarknaden. Vi vill att företagen ska fånga upp individer med rätt kompetens och utbildning, men som av andra skäl inte får en anställning.

- I vilken utsträckning involveras näringslivet i de kommunala satsningarna som görs? För att de kommunala satsningarna ska kunna leda någonstans så måste näringslivet involveras och tillfrågas. Satsningarna kan handla om att tillföra rätt kompetens till arbetslivet, inte om att skifta den ekonomiska bördan.



VÄSTSVENSKA  
HANDELSKAMMAREN

**TILLSAMMANS GÖR VI VÄSTSVERIGE STARKARE**