

# Hvordan kan bemanningsbransjen bidra til større arbeidsmobilitet i den nye normalen?

Maalfrid Brath, ManpowerGroup  
Even Hagelien, NHO Service og Handel

2. Desember 2020



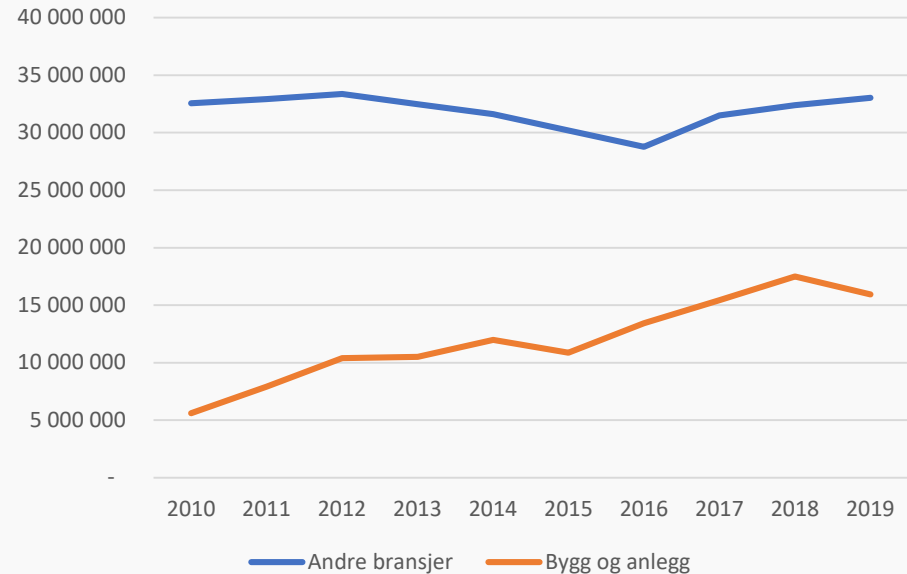
# Bemanningsbransjen i hele arbeidslivet

- Ca 80 000 arbeider i kortere eller lengre tid i bransjen i løpet av et år.
- Ca 40% kommer fra arbeidsledighet.
- De fleste som slutter gjør det fordi de har fått annen jobb.
- Andelen av totale timeverk i Norge har ligget jevnt på mellom 1 og 2 prosent i mange år.
- Rapport fra Institutt for Samfunnsforskning viser at faste stillinger ikke er under press fra bemanningsbransjen.



# Ca. 70% av bransjen er utenfor bygg og anlegg

- Den største delen av bemanningsbransjen har 10% lavere omsetning i 2019 enn i 2008.



# World Economic Forum Future of Jobs report

- 85 millioner jobber forsvinner og 97 millioner nye jobber blir skapt globalt innen 2025.
- Viktig at noen tar rollen med å bistå mennesker i overganger til nye roller og sektorer i arbeidslivet.
- Bemanningsbransjen har en viktig rolle å spille her.

# Covid 19 har endret arbeidsmarkedet



Det vi så langt fremme har kommet mye nærmere

Digital utvikling har akselerert. Teknologi og AI tas raskere i bruk.

Arbeidsplasser forsvinner nye kommer til

Arbeidsformer endres

Nye tilknytningsformer skapes.

# Bemanningsbransjens rolle – tilbake i jobb

- Virksomhetsidé: Matche folk som trenger jobb med jobber som trenger folk.
- Stor arbeidsledighet krever stor kapasitet.
- Samarbeide med NAV for å begrense arbeidsledighet.
  - Bidra til at NAV kan prioritere sin kapasitet på dem som trenger ekstra assistanse.
- Inkludering
- Skape konkurransekraft i et ustabil marked



Møt en av våre medarbeidere

## Noah Kellerhals (30)

- Utdannet kokk fra Sveits
- Erfaring fra Michelin-restaurant i New York
- Ville hjem til Norge for å starte restaurant
- Uheldig timing: 19. mars landet han på Sola
- I påvente av bedre tider jobber han som kokk for Manpower i Sjøforsvarets leir på Madla

# Bemanningsbransjens rolle – Bistå i overganger

- Omstillinger og overganger må håndteres.
- Karriereskifte – mange vil måtte tenke nytt.
- Oversettelse av kompetanse
- Mulighet til å prøve nye roller
- Omskolering og etterutdanning.
- Løse nye behov ved å finne kompetent arbeidskraft.



# Økende ubalanse mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft



- 1 av 3 norske arbeidsgivere finner ikke arbeidskraften de trenger, og det blir stadig vanskeligere
- ManpowerGroup har derfor startet Academy for å selv kunne være med å tette gapet
- Finnes innen IT, helse, logistikk, salg, oppvekst og transport

*Våre academys er et utdanningsløp som kombinerer studier med praktisk arbeidserfaring hos utvalgte bedrifter. Programmene strekker seg over 12 måneder. Som deltaker blir man fast ansatt i ManpowerGroup.*

## Møt en av våre medarbeidere

- **Terese Engelsen**
- Deltaker på Manpower Academy Transport
- Har lært å kjøre lastebil og bli renovatør
- Jobb hos vår kunde NordRen

*– Jeg har lett lenge etter relevante stillinger, men når man har en CV som hovedsakelig inneholder barnehagejobb, er det ikke like lett å få napp på denne typen jobber. Det er heller ikke så mange som vil ansette noen som ikke har kjørt før. Manpower Academy ga meg hjelpen jeg trengte, sier Terese Engelsen.*



# Lovgivning kan begrense muligheter til omstilling

- Strengt begrensninger i adgang til midlertidige ansettelser og innleie kan begrense jobbskaping i usikre tider.
  - Bemanningsbransjen kan i Norge, i mindre grad enn i andre land, begrense risiko for kunder som vil ansette personell. Krav til midlertidig behov.
  - Dette begrenser særlig utvikling i små og mellomstore bedrifter.
- Dagens lovgivning kan føre til at nye jobber heller skapes av selvstendige næringsdrivende og freelancere enn gjennom tradisjonelle jobber med definert arbeidsgiver.

# Er det tid for å tenke nytt?

- Skaper lovgivning som gir arbeidsgivere høy risiko ved ansettelse lavere trygghet for dem som skal inn i arbeidslivet?
- Vil arbeidsmarkedet tjene på å åpne for flere alternative tilknytninger til arbeidslivet?
  - Forutsetning er portable rettigheter og en rettighetsmodell som ikke prioriterer enkelte ansettelsesformer.
- Blir arbeidsoppgaven, mer enn arbeidsforholdet, det sentrale i fremtidens arbeidsliv?
  - Om et arbeidsforhold gir tryggere rettigheter, kan bemanningsbransjen ivareta dette innenfor et fleksibelt arbeidsliv.
- Nye restriksjoner på seriøse bemanningsbedrifter gjør det vanskeligere å være arbeidsgiver innenfor det fleksible arbeidslivet. Dette bidrar til å styrke det uformelle og useriøse arbeidslivet.