

Bemanning og Rekruttering

Statistikk og trender
2018



NHO Service og Handel



Anne-Cecilie Kaltenborn
Adm. dir. i NHO Service
og Handel

NHO Service og Handel startet som en liten forening for renholdsbransjen i 1986 og har vokst til å bli en stor arbeidsgiverorganisasjon for private tjenester i Norge.

Organisasjonen har 50 ansatte med Anne-Cecilie Kaltenborn som øverste leder. NHO Service og Handel skal bidra til økt seriøsitet i arbeidslivet og til å utvikle bedre tjenester i Norge. Under dette ligger våre mål om å bidra til økt profesjonalitet, økt verdiskapning og sikre arbeidsplasser. NHO Service og Handel fremforhandler og forvalter en rekke tariffavtaler innenfor våre næringer. Vi arbeider i tillegg med fagutvikling, næringspolitikk og yter juridisk bistand til våre medlemmer.

I 2017 fusjonerte NHO Service med NHO Handel og ble NHO Service og Handel. Foreningen består av 2.500 bedrifter med 6.280 virksomheter som sysselsatte 86.350 årsverk.

Foto: Jon Arundsen



Sikkerhet og
Beredskap



Helse og Velferd



Forvaltning, Drift
og Vedlikehold



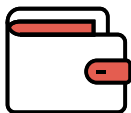
Bemanning og
Rekruttering

NHO Service og Handel

- 2500 bedrifter med
6280 virksomheter



Renhold og
Eiendomsservice



Handel



Frisør- og
Velværebedrifter (NFVB)



Arbeid og
Inkludering

Bransjedirektøren har ordet



Even Hagelien
Bransjedirektør Bemanning
og Rekruttering

Siden år 2000 har lovgiver gjort tre store grep som har hatt grunnleggende betydning for bemanningsbransjens utvikling. Det siste ble gjort i juni 2018 og gir bemanningsbransjen både utfordringer og muligheter.

Bemanningsbransjen står for litt over 1 % av årsverkene i Norge. På dette nivået har man ligget siden 2004. Selv om bransjen i årsverk er liten, er det rundt 80.000 personer som i løpet av året er innom bransjen i kortere eller lenger tid. Bransjen er en viktig inngangsport til arbeidslivet. 40 % av de ansatte kommer fra arbeidsledighet og 20 % kommer fra skolebenken. Ved siden av å være en integrator kan også bransjen være en omstillingsmotor og bidra til fleksibilitet som skaper konkurransekraft og et velfungerende arbeidsliv.

Bransjen utfordrer noen tradisjonelle verdier i arbeidslivet, og er derfor politisk omdiskutert. Særlig er dette knyttet til bransjens rolle innen bygg og anlegg. Dette har bransjen fått merke til gangs i de siste årene. Med tanke på bransjens størrelse er det interessant å se hvor stort politisk engasjement den skaper. I valgkampen 2017 ble bransjens rammevilkår løftet som en hovedsak. Det har vært arrangert flere politiske demonstrasjoner foran Stortinget med paroler om å forby bemanningsbransjen. Opposisjonspartiene la våren 2018 frem fire representantforslag om å begrense bemanningsbransjens rammevilkår og oppnådde flertall som bandt regjeringen. Mens regjeringen ønsket å regulere bemanningsbransjens aktiviteter innenfor bygg, endte det i juni 2018 opp med vedtak om ny regulering av hele bransjen. Definisjonen på hva som er fast stilling lukker døren for bemanningskontrakten som har vært benyttet i mer enn 20 år. Hvem som lokalt kan avtale adgang til innleie ut over midlertidig behov innskrenkes til bedrifter som har tariffavtale med forbund som har mer enn 10.000 medlemmer. Begge deler skaper ulemper for bemanningsbedrifter.

At en stor del av de ansatte i bemanningsbransjen må ansettes i en stillingsprosent – uten at det er avklart at bemanningsbedriften klarer å skaffe oppdrag, vil føre til at bemanningsbedrifter i første omgang må nedbemanne og i neste omgang være mer selektive enn tidligere ved ansettelser. Mange som før ville kunne vise seg fram gjennom et vikariat, vil nå falle utenfor og miste muligheter.

NHO Service og Handel har, på tross av utfordrende rammevilkår, tro på at bemanningsbransjen fortsatt vil ha en verdifull samfunnsrolle, både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Nye standardkontrakter for bransjen, som er i henhold til ny lovgivning, er utarbeidet og det kjøres landsomfattende opplæring av ansatte i bransjen. Dette skal sikre at nye kontrakter blir brukt på riktig måte. Det er inngått samarbeidsavtaler med Nav for å sikre rollen som inngangsport til arbeidslivet.

Nå er det viktig å dokumentere effekten ny lovgivning har for bransjens integrasjonsrolle frem til dette skal evalueres i tråd med stortingsvedtaket fra juni. Målet er at en bærekraftig praktisering av nye rammevilkår vil begrense det politiske presset mot bransjen og at man i fremtiden i større grad får respekt for den positive samfunnsrollen som bransjen har.

Bemannings- og rekrutteringsbransjen i NHO Service og handel



Bemanningsbransjen gir hvert år mer enn 80.000 personer muligheter til jobb og er derfor en viktig inngangsport til arbeidslivet. Samtidig holder bransjen hjulene i gang i arbeidslivet ved å bemanne vikariater og annet midlertidig behov for arbeidskraft. Når det er mangel på arbeidskraft eller en virksomhet trenger å bemanne opp veldig raskt kan bemanningsbedrifter også hjelpe til. På denne måten er bransjen med å skape konkurransekraft for norske virksomheter.

Bransjen gir et godt bilde av utviklingen i resten av arbeidslivet. Er det mangel på arbeidskraft, stiger etterspørselen. Øker arbeidsledigheten går etterspørselen ned.

En bemanningsbedrift driver normalt utleie av arbeidskraft og rekruttering som hovednæring. Andre typiske områder er outsourcing og omstillingstjenester. Et ansettelsesforhold kjennetegnes av tre-partsrelasjonen: Bemanningsbedrift- Arbeidstaker/ bemanningsbedrift-kunde / kunde-arbeidstaker.

Marked - nøkkeltall:

- Bemanningsbransjen omsatte i 2017 for ca 17,5 milliarder kroner. Det var en vekst på 7,8 % i forhold til året før.
- NHO Service og Handel representerer 231 virksomheter som står for 640 enkeltmedlemmer i NHO Service og Handel. Disse utgjorde ca 80 % av omsetningen blant norske bemanningsvirksomheter.
- I løpet av 2017 var det mer enn 83.000 som fikk jobb via bemanningsbransjen.
- Bemanningsbransjen utfakturerte nesten 47 millioner timer i 2017, noe som var 7,7 % flere enn året før.

Det var rundt 1000 norske bedrifter som leverte bemannings-tjenester i det norske markedet i 2017. Ser man på SSB sine tall vil man se at tallene der er noe større. Imidlertid inngår der en rekke virksomheter uten ansatte og uten aktivitet. De fleste er svært små aktører, gjerne med kun en ansatt. Det er også en kjent sak at en rekke utenlandske virksomheter leverer bemanningstjenester på det norske markedet. Disse inngår heller ikke i våre tall. På noen områder er det en uklar grense mellom bemanningsvirksomhet og konsulenttjenester.



Trender

- Utvikling av ny teknologi er en driver for innovasjon i bemanningsbransjen. Mens det tidligere var viktig for bemanningsbedrifter å ha kontorer sentralt i byene hvor målgruppen var, er det nå viktig å ha gode web-baserte plattformer.
- Bransjen vil i tiden fremover være et eksempel på hvordan ansattes rettigheter kan ivaretas samtidig som fordelene i plattformsøkonomien tas i bruk.
- Teknologisk utvikling endrer også enkelte av kjerneområdene innen bemanningsbransjen. Frem til 2007 var kontor og administrasjon det største yrkesområdet innen bransjen. Nå ser man at stadig flere av de administrative oppgavene fordeles på medarbeiderne og at man i mindre grad enn tidligere henter inn vikarer ved fravær. Derfor er det ikke underlig at volumet i dette området er halvert i løpet av ti år.
- Det er fra 2019 vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven som innebærer at bemanningsbransjen må skifte ut arbeidskontrakten som man har benyttet i mer enn 20 år. Det innebærer at alle som skal fast ansettes i en bemanningsbedrift skal ha rett på en stillingsprosent. Nye standard arbeidskontrakter utvikles og innarbeides i bransjen. Når risiko ved ansettelse i bemanningsbedrift øker vil en måtte være mer selektiv på hvem man ansetter. Terskelen for hvem som tilbys arbeid i bemanningsbedrifter vil derfor bli hevet.
- Arbeidslivet utvikler seg i fleksibel retning. Bransjen mener at det er viktig at regelverk utvikles slik at et mer omskiftelig og fleksibelt arbeidsliv ikke går på bekostning av grunnleggende rettigheter for arbeidstakerne.



Bransjens andel av totale årsverk i Norge har ligget ganske flatt rundt 1 % siden 2005.

18 selskaper hadde en markedsandel på mer enn 1 %. Til sammen er markedsandelen til de 30 største aktørene på 81,8 %.

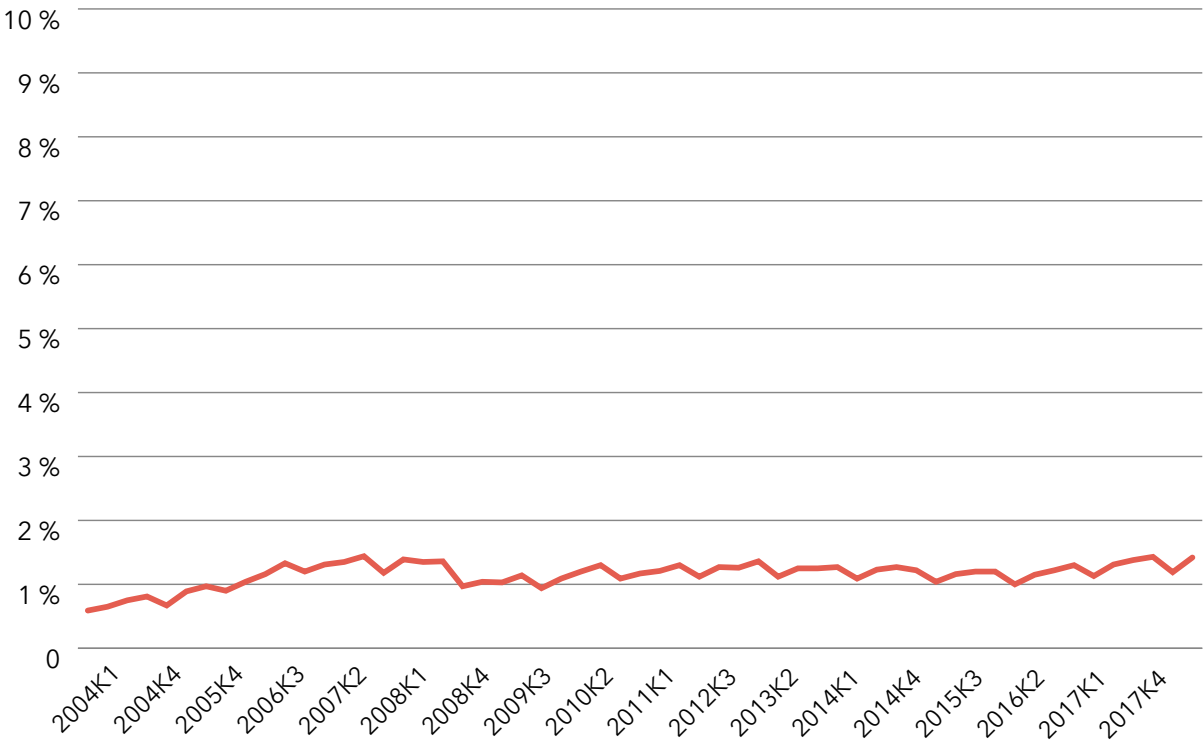
Bemanningsbransjen måler hvor mange prosent av årsverkene i Norge som ytes gjennom bransjen. Det er store regionale variasjoner. Oslo er markedet med den klart høyeste penetrasjon. Mens prosentandelen av årsverkene som ble ytt gjennom bransjen på landsbasis steg fra 1,2 % til 1,4 % fra 1. kvartal til 2. kvartal 2018, steg penetrasjonsgraden i Oslo fra 2,5 % til 2,8 %. Utviklingen av penetrasjonsgraden på landsbasis over tid har ligget ganske flatt rundt 1 % siden 2005. Utviklingen i bemanningsbransjen er proporsjonal med utviklingen i arbeidsmarkedet for øvrig. Jo flere årsverk som ytes på landsbasis, jo flere årsverk ytes gjennom bransjen.

HVORFOR BENYTTET BEDRIFTER BEMANNINGSTJENESTER?

En undersøkelse utført av EPSI i 2017 viser at hovedbegrunnelsene for å leie inn fra bemanningsbransjen er dekning av vikariater og håndtering av konjunktursvingninger.

Andelen av alle årsverk som utføres av bemanningsbransjen

1



Bransjens ansatte

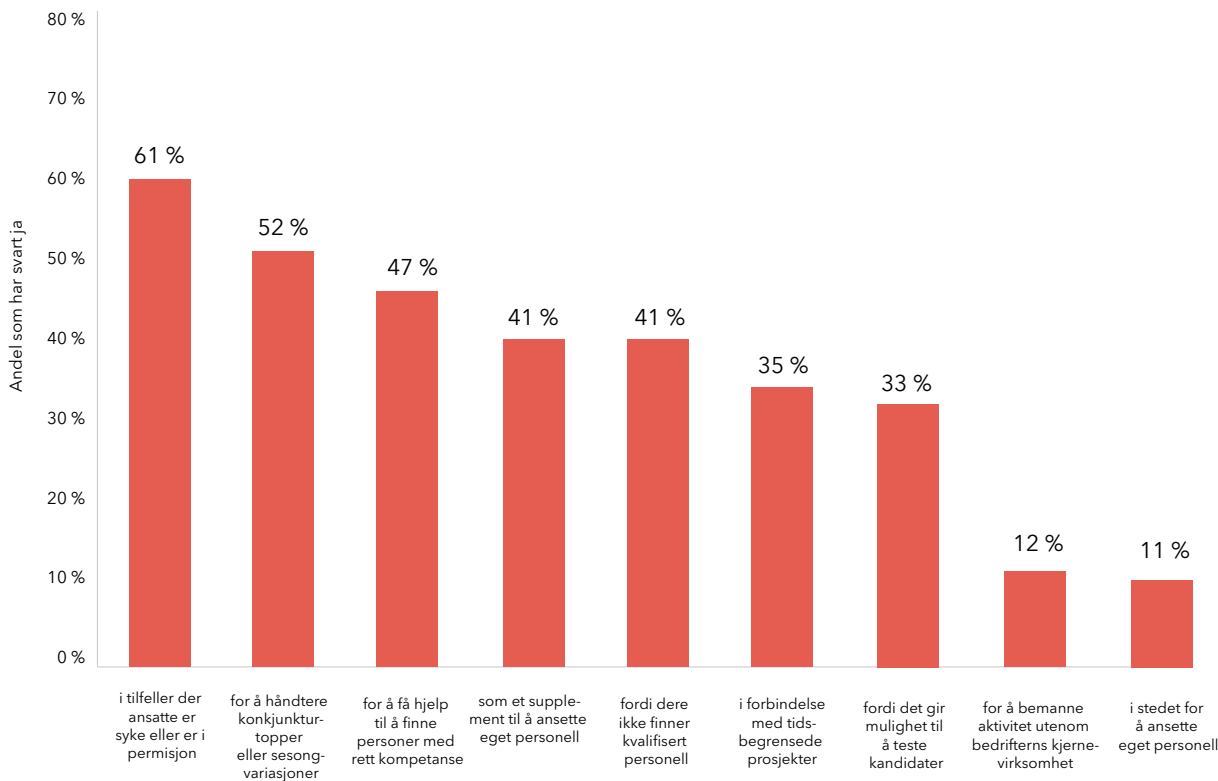
Årsstatistikken for bemanningsbransjen viser at mer enn 80.000 personer fikk jobb gjennom bemanningsbransjen i 2017. De utførte nesten 27.000 årsverk, noe som viser at gjennomsnittlig tid man arbeidet i bransjen var 4 måneder. Det var en liten overvekt av menn i bransjen (56 %) og 62 % av de ansatte var yngre enn 35 år samtidig som 6 % var eldre enn 54 år.

Bemanningsbransjens medarbeiderundersøkelse fra 2015/2016 viser at den viktigste begrunnelse for å ta jobb i bemanningsbransjen er at den er en god inngangsport til arbeidslivet. Faktisk var det store flertall av dem som begynte å arbeide i bransjen i 2015 arbeidsledige eller studenter. Når den gjennomsnittlige tiden man jobbet i bransjen er lav er dette fordi de ansatte i stor grad bruker oppdraget som et springbrett til annen jobb - enten ved at man får vist seg framfor aktuelle

arbeidsgivere eller at man får praksis som gjør at man lettere kommer i betraktning andre steder. Tilbakemeldingen fra 78 % av de ansatte i bransjen er at man trives. De fleste ville også råde familie og venner til å søke jobb i bransjen.

Blant de ansatte i norske bemanningsbedrifter hadde 63 % norsk statsborgerskap. 33 % kom fra EU/EØS området. 1/3 av disse kom fra Skandinavia. En undersøkelse fra Econ Pöyri i 2009 gir klare indikasjoner på at utdanningsnivået blant ansatte i bransjen ligger noe over gjennomsnittet i resten av arbeidsmarkedet. Dette understøttes av bransjens egen medarbeiderundersøkelse i 2015/16. Det er også indikasjoner på at grupper som har problemer med å komme seg inn i arbeidslivet, som for eksempel ikke-vestlige innvandrere, utgjør en høyere prosent blant bransjens ansatte enn i resten av arbeidslivet.

Hvorfor benytter bedriften bemanningstjenester? (EPSI 2017)



Bemanningsbransjen leverer personell innen følgende yrkesområder



Bygg og anlegg



Lager, logistikk
og transport



Industri og produksjon



Kontor og
administrasjon



Økonomi/regnskap



Helse og omsorg



Oppvekst og
utdanning



Kundesenter/
callsenter



Tekniske tjenester



HORECA



IT



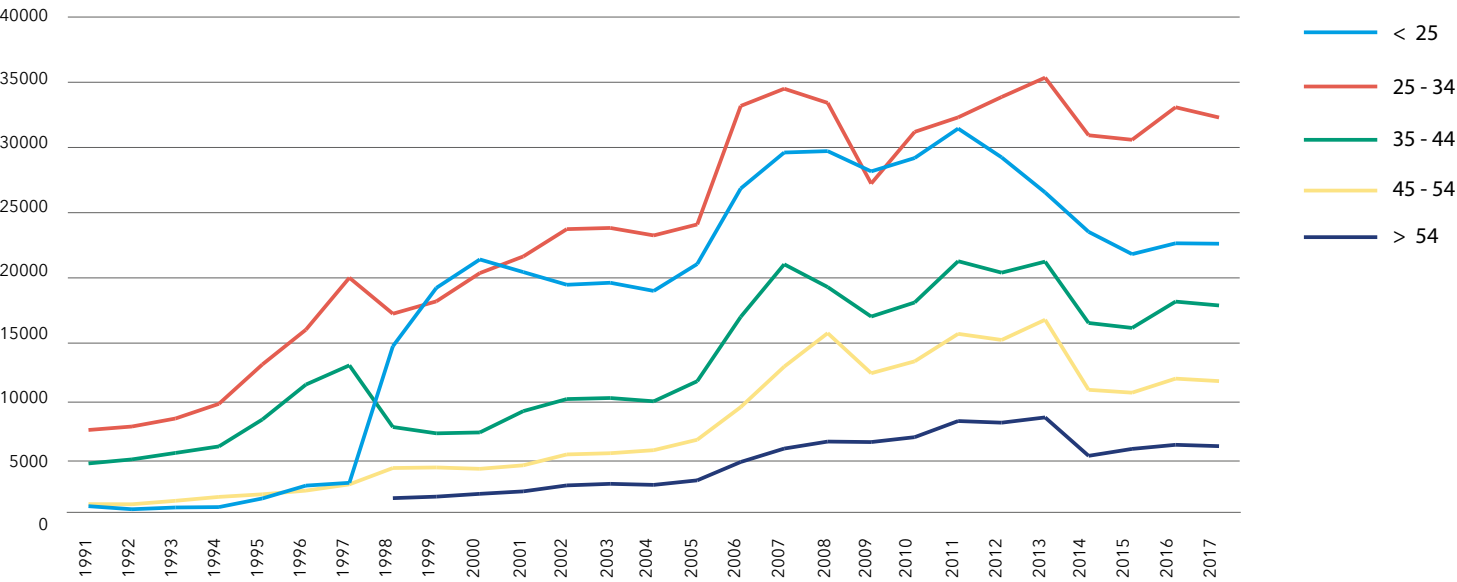
Handel



Annet

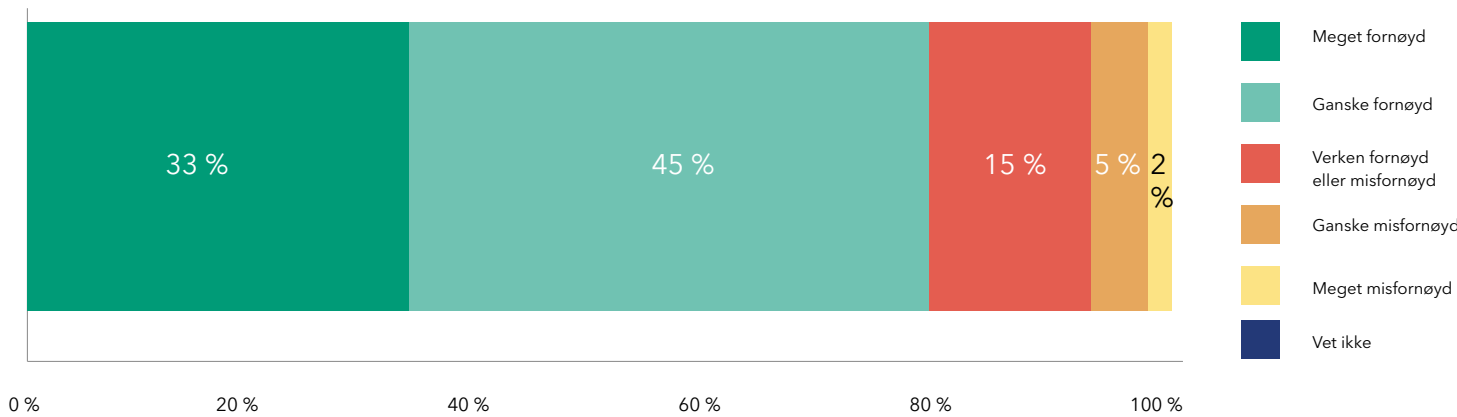
Alderssammensetning ansatte i bemanningsbyrå 1991-2017

3



Medarbeidertilfredsheten er høy innen bemanningsbransjen

4



USIKKERHET PÅ TROSS AV GOD MARKEDSUTVIKLING

I løpet av 2017 ble det omsatt 7,7 % flere timer i bransjen sammenliknet med året før. Dette var første gang med årlig vekst siden 2012. I den perioden har bransjen både opplevd nedgang som følge av endringer i rammevilkår og nedskjæringer i oljerelatert virksomhet. Markedsutviklingen i 2017 og videre inn i 2018 synliggjør at utfordringene innen oljerelatert virksomhet er forbi, og at det nå er et stort behov for personell. I 2. kvartal 2018 vises dette ved at markedet i Rogaland vokste med mer enn 20 % fra året før og at yrkesområdet tekniske tjenester vokste med mer enn 16 %.

Siden 2005 har man sett at prosentandel av norske årsverk som ytes gjennom bemanningsbransjen har holdt seg ganske stabilt. Dette viser at utviklingen i bemanningsbransjen er proporsjonal med utviklingen i arbeidsmarkedet for øvrig. Bemanningsbransjens utvikling er et spill på utviklingen i norsk økonomi. Grunnlaget for bemanningsbransjen er variasjon i etterspørsel og konjunkturendringer. Man er vant til å omstille seg i forhold til både vanskelige og gode tider. At man har den fleksibilitet som bemanningsbransjen skaper gjør omstillingen av hele arbeidsmarkedet mindre smertefullt. I 3. kvartal 2018 økte omsetningen med 5,7 % mens antall timer vokste med 0,5 % i forhold til samme kvartal året før.

Når man gleder seg over vekst igjen etter mange år med vanskelig marked, er det med en bismak. Aldri har bransjen vært utsatt for sterkere politiske angrep enn under valgkampen i 2017 og flere forslag til endringer av bransjens rammevilkår ble fremmet i løpet av det siste året. Det har blitt arrangert flere demonstrasjoner hvor parolene har vært å forby bemanningsbransjen. Særlig har innleie innen bygg vært under politisk press.

I juni 2018 ble det vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven som vil kunne få betydning for bemanningsbransjens markedsutvikling.

RAMMEVILKÅR FOR BRANSJEN

Ved implementering av vikarbyrådirektivet sommeren 2012 ble det vedtatt en rekke bestemmelser som har betydning for bemanningsbransjen. Det viktigste var innføringen av likebehandlingsprinsippet.

Det innebærer at utleid personell fra bemanningsbransjen, på de fleste felt, skal ha rett til samme lønns- og arbeidsvilkår som de ville hatt om de hadde vært direkte ansatt hos kunden for å utføre tilsvarende arbeidsoppgaver. Reglene følger av et EU-direktiv og trådte i kraft 1. januar 2013. Ved siden av dette ble det vedtatt innføring av solidaransvar for bemanningsbransjens kunder for oppfyllelse av likebehandlingsprinsippet på lønn.

Markedsutvikling timer og omsetning Q12010-Q32018.





NHO Service og Handel har sammen med medlemsbedriftene gjort en betydelig innsats for at det likebehandlingsprinsippet skal fungere. Bedriftene har håndtert de nye rammevilkårene bra, noe som synliggjøres i evaluering som Fafo har gjennomført for regjeringen i 2016.

I 2015 ble det vedtatt forskrift om å innføre unntak fra likebehandlingsprinsippet for bemanningsbedrifter med tariffavtale, slik det også praktiseres i Europa. På grunn av klausuler i tariffavtaler har dette likevel ikke hatt effekt for bemanningsbedriftene.

I juni 2018 ble det vedtatt endringer av arbeidsmiljøloven som skaper nye utfordringer for bemanningsbedriftene:

- Definisjonen av fast ansettelse innebærer at bemanningsbransjens arbeidskontrakt gjennom mer enn 20 år må skiftes ut. Alle fast ansatte har rett til en viss stillingsprosent.
- Hovedregelen om innleie fra bemanningsbedrifter har vært at man har måttet ha et midlertidig behov for arbeidskraft. Unntak har det vært for bedrifter med tariffavtale som har inngått lokale avtaler med tillitsvalgte om utvidet innleie. Denne regelen strammes inn til å bare gjelde bedrifter som har tariffavtale med forbund som har innstillingsrett (har mer enn 10.000 medlemmer).

De samme regler gjelder for bemanningsbransjen som for andre. Dette innebærer at bemanningsbedrifter må ansette i faste stillinger når man har et permanent behov og kan ansette midlertidig når man har et tidsbegrenset behov. Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at en bemanningsbedrift har et midlertidig behov bare fordi en kunde har det. Selve virksomheten er jo å levere personell til kunders midlertidige og uforutsette behov. Dette fører blant annet til at mange personer som skal dekke vikariater hos kunder må ansettes fast i bemanningsbedriften. Fra 2019 må en slik fast ansettelse innebære en viss stillingsprosent.

Når man begrenser hvilke bedrifter som kan benytte seg av unntaket om utvidet innleie etter avtale med tillitsvalgte, vil dette begrense markedet for bemanningsbransjen.

NHO Service og Handel har utarbeidet nye standard arbeidsavtaler som skal ta over for bemanningsavtalen som har vært brukt i mer enn 20 år. Høsten 2018 legges det inn et betydelig arbeid i å kurse ansatte i bemanningsbedriftene slik at de er best mulig rustet til å håndtere det nye regelverket på en god og bærekraftig måte. Det vil bli mer krevende, og innebære et større byråkrati enn tidligere, å drive en bemanningsbedrift.

SERIØST ARBEIDSLIV

Bransjeforeningen Bemanning og Rekruttering er opptatt av å ivareta et seriøst arbeidsliv. Målet er en bemanningsbransje hvor de gode og ryddige vinner i konkurransen. Det må aldri lønne seg å være useriøs. De siste årene har dessverre lovgiver brukt mer energi på å vedta nye reguleringer av bransjen enn å påse at reguleringene blir håndhevet. Dette skaper en risiko for at markedet for seriøse aktører blir svekket mens de som tar snarveiene går under radaren.

På denne bakgrunn driver bransjeforeningen selvjustis gjennom etablering av en obligatorisk revisjonsordning; Revidert Arbeidsgiver (RA). Alle bemanningsbedrifter som blir medlem i NHO Service og Handel må innen et år etter innmelding gjennomføre en ekstern revisjon av at man, innenfor en rekke områder, har rutiner og praksis som er i henhold til arbeidsmiljølovens regler. Gjennomføres ikke slik revisjon, kan man heller ikke fortsette som medlem i foreningen. Målet er økt kvalitet i bemanningsbransjen og bidra til at dokumentasjon av dette blir et konkurransefortrinn for seriøse bedrifter. Man kan lese mer om RA på www.revidertarbeidsgiver.no.



Medlemsutvikling

Nye rammevilkår og usikkerhet i bransjen har styrket fokuset på verdien av å være organisert i en arbeidsgiverforening. Som arbeidsgiverorganisasjon for bemanningsbransjen har NHO Service og Handel fått en rekke nye medlemmer i løpet av de siste årene. Samtidig har 10 bedrifter som ikke har oppfylt kravet til ekstern RA-revisjon blitt tvangsutmeldt.

Detaljerte rapporter om bemanningsbransjen kan lastes ned på www.bemanningsbransjen.no.



Maalfrid Brath

Konsernsjef i ManpowerGroup

Bygg og anlegg og IT er viktig for oppturen

Maalfrid Brath er konsernsjef i ManpowerGroup som omsatte for 3,5 milliarder og hadde 13.900 ansatte i Norge i 2017. 13.500 vikarer og over 400 administrativt ansatte.

2018 blir et godt år for bemanningsbransjen generelt og ManpowerGroup spesielt. Vi opplever jevn og god etterspørsel etter våre tjenester i de fleste bransjer. Ekstra høy etterspørsel er det innen Bygg og Anlegg og IT. Begge disse bransjene er preget av at det er svært vanskelig å finne kompetent arbeidskraft. «Faglært arbeidskraft» topper da også 2018-listen over de jobbene det er vanskeligst å rekruttere til. Også innen IT er det å finne den riktige arbeidskraften den største utfordringen. Behovet for Java-utviklere er for eksempel umettelig. Sikkerhetskompetanse likeså. Som et svar på disse utfordringene har vi etablert Experis Academy, en spennende nysatsing, der vi selv tar ansvaret for å utvikle den kompetansen våre kunder etterspør. Dette og liknende initiativ vil vi se mer av i de neste årene.

Den største utfordringen for norsk arbeidsliv fremover vil være tilgangen på arbeidskraft. I vår Talent Shortage-undersøkelse oppgir hele 1 av 4 arbeidsgivere at de ikke finner den kompetansen de trenger, og at dette er en stor utfordring for at de skal nå sine forretningsmål.

Kompetansen vi er på jakt etter, endrer seg stadig raskere - i tråd med den teknologiske utviklingen.

Lager og logistikk-området er et godt eksempel på dette. Tradisjonelt har de vært et krav i denne bransjen at man måtte ha truckfører-bevis og være nøyaktig og effektiv for å gjøre en god jobb. I dag er det prosessstyrings-kompetanse som er etterspurt. Mange lagre har blitt helautomatisert, og det kreves en annen bakgrunn for å kunne utføre jobbene nå.

Vi ser også en dreining i kravspesifikasjonene vi får fra våre kunder. Det har blitt mye mer fokus på å levere kandidater med de rette personlige egenskapene. La oss ta IT som eksempel. ITs rolle og betydning er i kraftig utvikling. Denne avdelingen har gått fra å være en viktig del av virksomheten til å bli en kritisk del. Det er digitalisering og utvikling av nye forretningsløsninger som gjelder for dagens IT-avdelinger. Noe som ikke bare setter krav til kompetanse, men også til at de ansatte på IT-avdelingen har de riktige personlige egenskapene. Det er spesielt «kommunikasjon», «problemløsning» og «samarbeid» som er viktige personlige egenskaper for dagens IT-medarbeider. Det holder ikke bare å kunne gjøre jobben teknisk, men du må også kunne samarbeide og kommunisere på tvers av hele organisasjonen for å lykkes.

Vi i ManpowerGroup forventer at den positive økonomiske utviklingen i Norge vil fortsette i 2019 og derigjennom behov for økt kompetanse. Som bransje følger vi tett implementeringen av det nye regelverket.



Arild Tjensvold
Direktør i Hytech Personnel AS

Arbeidsmarkedet er sunnere enn før

Arild Tjensvold, direktør i Hytech Personnel AS som har 150 årsverk og 110 millioner i omsetning i 2018.

Vår viktigste vekst i 2018 skyldes at det er blitt mer å gjøre for ingeniører, mekanikere og elektrikere i offshore industrien. En viktig trend er at arbeidsmarkedet er sunnere enn før, og bedriftene satser nå mer enn før på faste ansettelser. Det er mangel på kompetanse i mange fag, og dette bidrar til økte muligheter som er særlig gledelig for nyutdannede og seniorer.

Det er en takknemlig jobb for bemanningsbransjen å levere nyutdannede og seniorer til arbeidsmarkedet og se at de etterhvert går over i faste stillinger i takt med at våre kunder får en mer stabil ordreinngang.

Bemanningsbransjen opplever strengere reguleringer og må tilpasse seg endringene i Arbeidsmiljøloven (AML). Det krever økt fokus på måten vi organiserer oss på. Samtidig er det

viktig at vi fungerer som en kunnskapsrik og rådgivende samarbeidspartner for våre kunder.

Skjerpede regler leder også til økte krav til våre kunder. Gründere og små og mellomstore bedrifter vil merke restriksjonene mest, mens større bedrifter trolig ganske enkelt vil kunne tilpasse seg kravene i samarbeid med fagforeningene. Vi er spent på hvordan offentlig sektor vil tilpasse seg kravene om fast stillingsprosent. Endringene vil trolig gjøre det enda vanskeligere for personer som av forskjellige årsaker har slitt med å komme inn i arbeidsmarkedet. Terskelen for ansettelse vil bli hevet.

Mye taler for at markedet vil fortsette å utvikle seg positivt i 2019. Oljebransjen flagger større behov, fordi en rekke prosjekter skal gjennomføres. Den største utfordringen i 2019 blir å skaffe den kompetansen som markedet trenger. Det er allerede stramt innen flere fag. Endringene i AML kan oppfattes som en trussel, men vi ser også at det vil åpne seg muligheter. Vi er optimistiske på utviklingen fremover som vil kreve mer av oss som leverandør og arbeidsgiver.

