

Lugnare arbetsmarknad och kritisk granskning

TSL-rapport oktober 2013



Trygghetsfonden TSL är en kollektivavtalsstiftelse med Svenskt Näringsliv och LO som ägare och vår uppgift är att hjälpa uppsagda till ett nytt jobb. TSL finansierar omställningsåtgärder åt företag och fack lokalt. Företag och fack väljer leverantörer av omställningstjänster och vi följer upp och utvärderar tjänsterna och resultaten. TSL startades 2004, cirka 100 000 företag är anslutna till TSL-systemet och drygt 900 000 arbetare omfattas.
Läs mer på www.tsl.se

Samtliga rapporter från TSL finns att ladda ner gratis på www.tsl.se.

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

Box 19081

10432 Stockholm

Besöksadress Kungsbroplan 2

Telefon 08-412 22 00

Telefax 08-411 18 15

E-post info@tsl.se

ISBN 978-91-87603-05-1

Stockholm 2013

Förord

En orolig arbetsmarknad inom den privata sektorn har under oktober 2013 stillat sig en aning. Det är betydligt färre uppsagda än under motsvarande tid för ett år sedan. Konjunkturinstitutets barometer ser lite bättre ut och tongångarna i marknaden är lite ljusare. Men orderingången för exportindustrin är inte bra, den globala ekonomin växlar upp i långsammare tempo än förväntat och arbetslösheten i Europa fortsätter att vara ett stort problem. Fortsatta kraftiga ekonomiska stimulanser i både Europa och USA skjuter strukturella förändringar på framtiden. ECB visar tydligt med sin senaste räntesänkning hur oroliga de faktiskt är för återhämtningen i euroområdet. För svensk privat arbetsmarknad och TSL-systemet ser det lite bättre ut i ett kort perspektiv. I det längre perspektivet finns oron kvar.

På hemmaplan granskar Dagens Arbete omställningsföretagens marknadsföring och försäljning av omställningsuppdrag i ett antal artiklar. Det är utmärkt. Att granska är en viktig uppgift för media. TSL-systemet har många intressenter. De viktigaste är deltagarna, de uppsagda. De är beroende av systemet. De näst viktigaste är företagen och facken lokalt. För TSL är det viktigt hur dessa tre grupper upplever systemet. Och att de får en chans att bedöma systemet utifrån en helhet, inte bara utifrån enskilda händelser.

Vi redovisar i denna rapport vad flera tusen deltagare tycker om TSL-systemet. Likaså vad flera tusen företags- respektive fackliga representanter tycker om systemet.

Inte i något så stort och omfattande system som TSL-systemet kan felaktigheter och misstag helt undvikas. Det är viktigt att belysa och berätta om felen. Det ligger ett lärande i det och vetskapen om den totala transparensen fungerar förhoppningsvis som en förebyggande kraft mot fel.

Lika viktigt är att belysa allt som blir rätt, att uppgiften blir löst på ett bra sätt och att så många deltagare, företag och fack är så nöjda med TSL-systemet. Att inte belysa också detta, är att förringa deras betydelse. Därför gör vi en bred belysning av TSL-systemets uppgift, resultat och de olika intressenternas nöjdhet. Tillsammans med Dagens Arbetes uppgifter ger det en samlad bild för den intresserade att själva bedöma vad som är bra respektive dåligt i TSL-systemet.

Stockholm, november 2013

Tomas Petti

Vd Trygghetsfonden TSL

Innehåll

Långsam förbättring 4

Omställningsföretagen 6

Kritisk granskning 7

TSL-systemets uppgift 7

Hur sker valet av omställningsföretag? 7

Kvalitetsuppföljning i TSL-systemet 9

Deltagar-, företag- och facknöjdhet 9

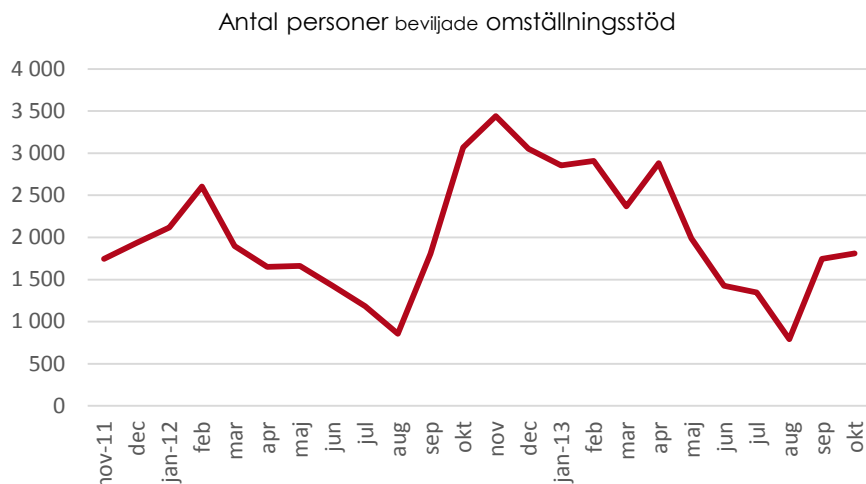
Hur lönsamt är det att vara leverantör i TSL-systemet? 11

Öppenhet och uppföljning 11

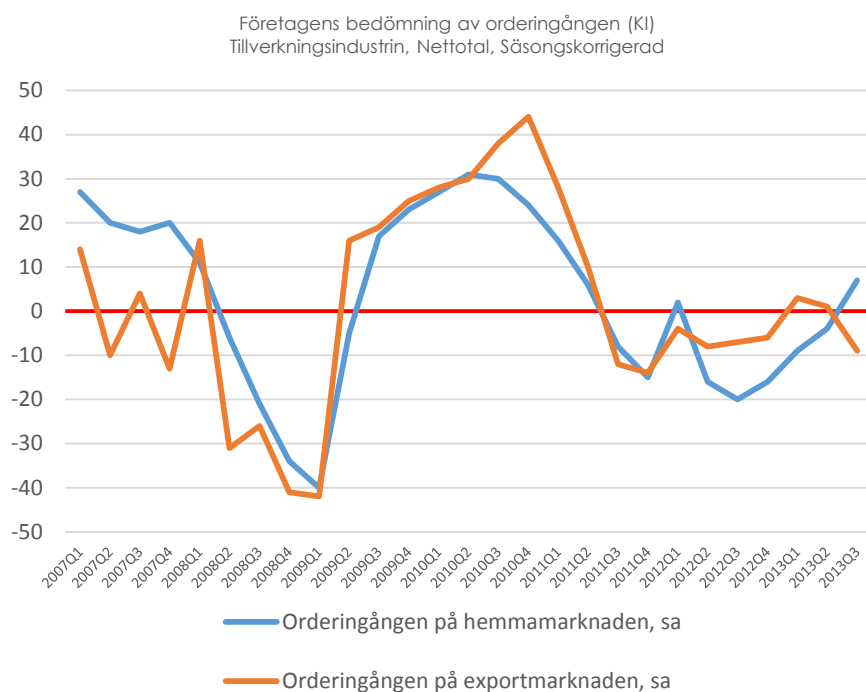
Långsam förbättring

Under oktober bröts den starka uppgången av antalet uppsagda arbetare som beviljats omställningsstöd. Det indikerar att det blir avsevärt färre nya deltagare det andra halvåret 2013 i TSL-systemet jämfört med motsvarande period 2012. Årsprognosen för 2013 är cirka 24 000 personer.

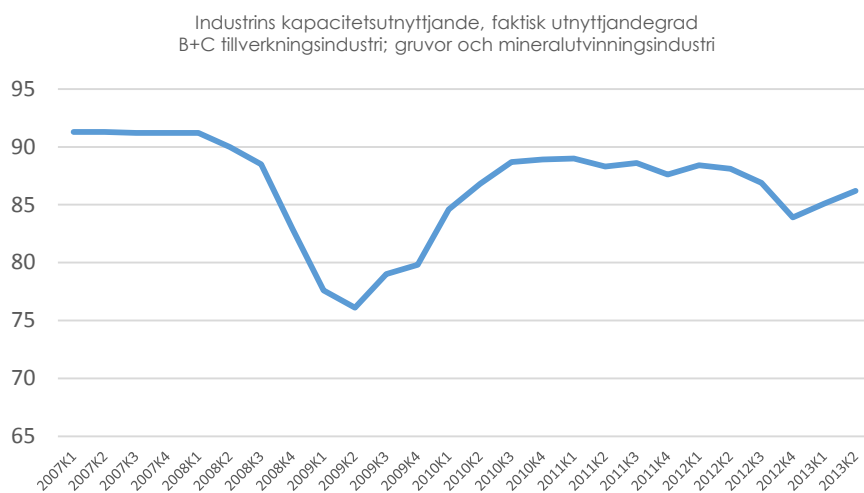
Konjunkturläget ser lite ljusare ut, men det är fortfarande en bräcklig förbättring.



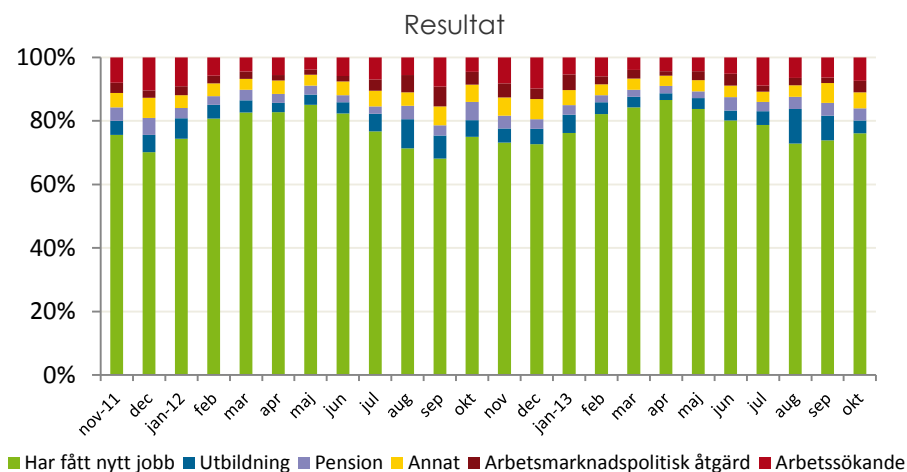
Orderingången från hemmamarknaden har ökat, samtidigt som exportefterfrågan har minskat.



Det nuvarande kapacitetsutnyttjandet inom tillverkningsindustrin ger möjligheter att öka produktionen utan att behöva nyanställa. Enligt KI väntas sysselsättningen i tillverkningsindustrin minska ytterligare, men hos färre företag än tidigare. Det hittillsvarande inflödet till TSL-systemet har i huvudsak kommit från tillverkningsindustrin, varför vi får räkna med en fortsatt relativt stor mängd uppsagda personer till systemet, trots den konjunkturförbättring som märks generellt.



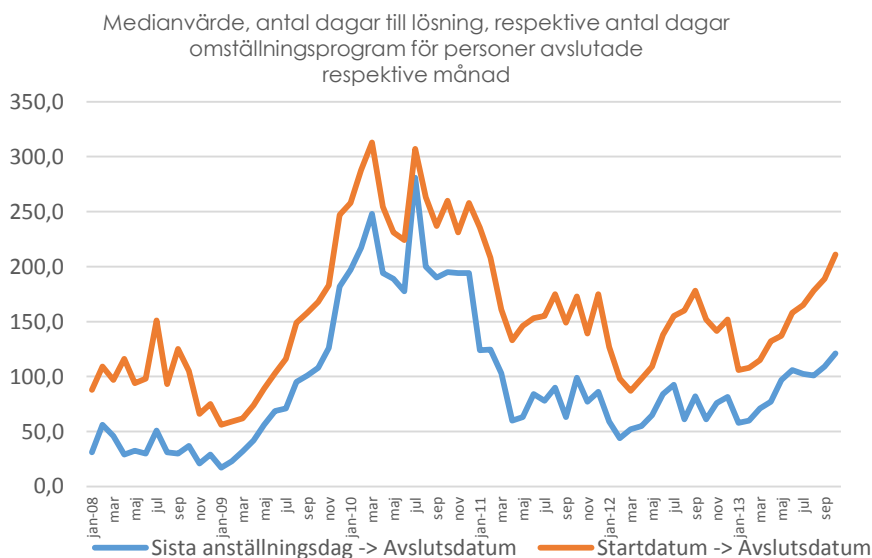
Oktober har varit en hygglig månad avseende lösningar för de uppsagda. 76,1 procent av de som avslutade sina program under månaden har hittat en ny jobb lösning. Endast 7,4 procent var fortfarande arbetssökande.



I gruppen "Har fått nytt jobb" ingår också de som startat egen verksamhet. I gruppen "Utbildning" ingår de som gått till studier omfattande minst en termin (20 veckor) och minst på halvtid. I gruppen "Annat" ingår sjukskrivna och de som lämnat omställningsprogrammet innan lösning nåtts (exempelvis föräldralediga och de som gått till studier kortare än sex månader). I gruppen "Pension" ingår

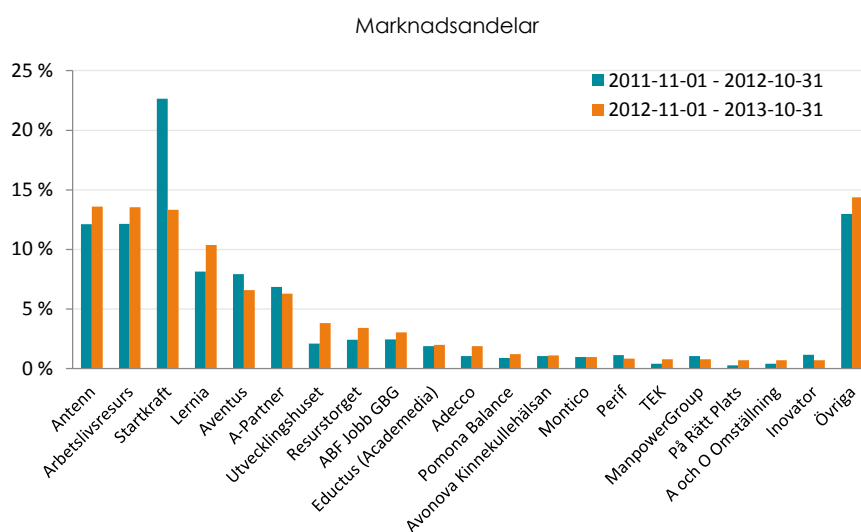
ålderspension, förtida uttag, sjukersättning (f d förtidspension) och aktivitetsersättning.

Däremot fortsätter tiden i omställning att öka innan en lösning hittas. Medianvärdet i oktober från sista anställningsdag på jobbet man blivit uppsagd från, till en ny lösning var 121 dagar.



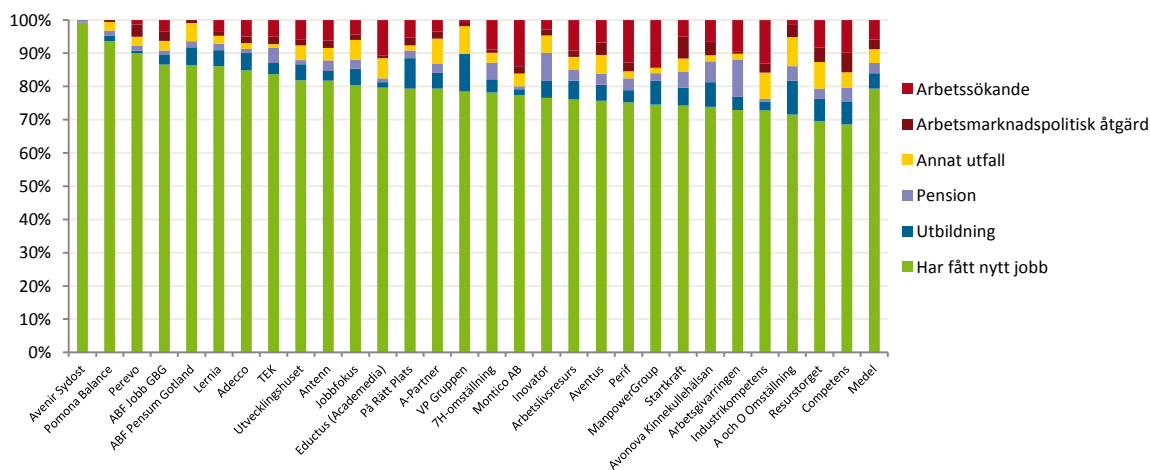
Omställningsföretagen

Den stora förändringen avseende marknadsandelar den senaste tolv månadersperioden, jämfört med den innan, är att Startkrafts marknadsandel minskat markant.



Avseende resultatet för de olika leverantörerna finns fortfarande stora skillnader. I topp ligger Avenir Sydost, en relativt ny leverantör i TSL-systemet, som lyckas mycket bra. Resultatet nedan bör bedömas med en viss försiktighet, då vissa uppdrag kan vara svårare än andra.

Resultat per leverantör för deltagare avslutade 2012-11-01 - 2013-10-31
Endast leverantörer som avslutat minst 100 deltagare i perioden



Kritisk granskning

Mutor är aldrig OK. Tidningen Dagens Arbeta har den 5 november publicerat uppgifter om att leverantörsföretag i TSL-systemet har erbjudit till exempel hockeybiljetter till fackligt förtroendevalda som ska upphandla omställningstjänster. Vi har ännu inte fått fram uppgifter om att någon facklig förtroendeman har tagit emot, men bara att det erbjuds är olämpligt. Vi ska nedan, i korta drag, beskriva TSL-systemets uppgift, hur konkurrensen sker och hur TSL:s kvalitetsuppföljningssystem ser ut och fungerar. Systemets förmåga att lösa sin uppgift bedöms bäst av intressenterna – deltagare, företag lokalt och fack lokalt – och hur de upplever att systemet löser sin uppgift.

TSL-systemets uppgift

TSL-systemets viktigaste uppgift är att hjälpa en uppsagd arbetare till ett nytt jobb. Systemet ska vidare underlätta omställning för företag och fack lokalt.

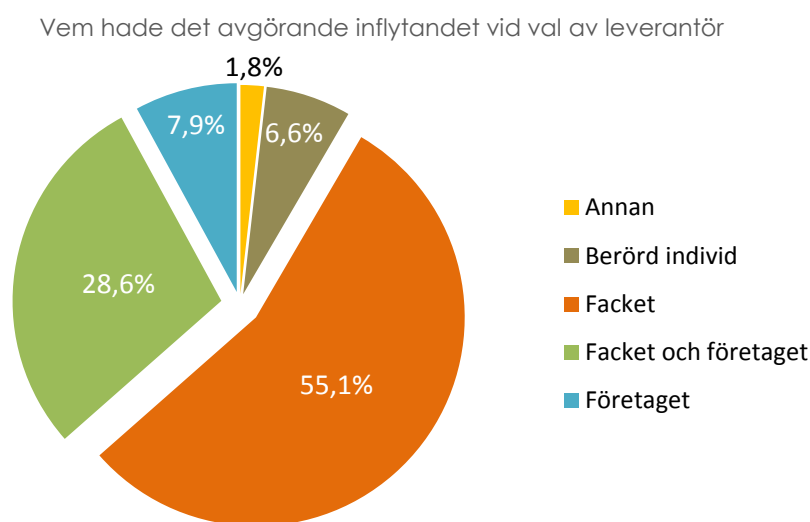
Hur sker valet av omställningsföretag?

TSL har valt att konkurrensutsätta själva genomförandet av omställningsuppdragen. Vi tror att konkurrensen leder till ett effektivare nyttjande av begränsade ekonomiska resurser totalt sett för TSL-systemet.

Det finns i dagsläget 130 omställningsföretag som har samarbetsavtal med TSL. Det är en blandning mellan små och stora företag, mellan lokala och rikstäckande samt mellan generalister och specialister.

Företag och fack lokalt väljer tillsammans vilket omställningsföretag som ska genomföra uppdraget. De lokala parterna är de som bäst kan bedöma behoven och förutsättningarna för uppdraget. De kan också bäst avgöra vilken av leverantörerna som mest sannolikt kan göra den bästa insatsen.

Nedanstående bild visar vem som haft det avgörande inflytandet vid val av leverantörsföretag. Svaren bygger på 2 870 respondenter från företag och fack lokalt under maj – oktober.



Vid upphandlingen kan omställningsföretagen inte konkurrera med priset, då det är förutbestämt. Därför handlar det om att "ladda" erbjudandet med nyttigheter utifrån företagets och fackets kravspecifikation. Det handlar om relationsmarknadsföring; förtroende är en viktig faktor, liksom att kunna uppvisa tidigare goda resultat. Affärsetik och gott omdöme är nödvändigt. Granskningen visar att omdömet brustit i några fall. Vad vi kan få fram så är det frågan om enstaka fall, där de flesta ligger långt tillbaka i tiden.

I en tuff konkurrenssituation finns det alltid en risk att någon part i upphandlingen lämnar felaktiga erbjudanden eller ställer felaktiga krav. Ju större konkurrens, desto tuffare upphandling. Därför finns ett regelverk i samhället hur konkurrensen får ske, det regleras bland annat genom Marknadsföringslagen, Konkurrenslagen och Brottsbalken (mutor). Institutet mot mutor har vägledande information om vad som är tillåtet respektive inte tillåtet. Ytterst handlar det om affärsetik och gott omdöme från alla inblandade parter i en upphandling. I de allra flesta fallen samspelar säljare och upphandlare om omställningsuppdragen på ett bra sätt, med gott omdöme och med fokus på att skapa bästa möjliga lösning.

Kvalitetsuppföljning i TSL-systemet

Kvalitetsuppföljningen utgår från hur väl systemet löser sin uppgift. Det kan vi mäta och följa upp genom att se hur många som hittar en ny jobblösning, samt hur nöjda deltagare, företag och fack är med de olika omställningsprojekten.

TSL:s uppföljningssystem ska vidare förebygga fel, hjälpa oss att upptäcka fel när sådana begås samt se till att felaktigheterna rättas och inte återkommer. De månatliga enkäterna till deltagare och till företags- respektive fackliga företrädare är en viktig del av uppföljningssystemet. Med fler än sjutusen bedömare av TSL-systemet hittills i år får vi en god bild av vad som fungerar bra respektive dåligt.

Dessutom visar inte minst Dagens Arbetes granskning att parterna lokalt, företags- och fackrepresentanter, tar sitt ansvar och säger ifrån när något inte går rätt till. Det är precis så systemet är tänkt. Det är de lokala parterna som väljer leverantör och som också ser till att allt sker på överenskommet sätt.

TSL-systemet är mycket transparent. Det finns mycket faktabaserad information att tillgå för den som är intresserad. Med tillgång till fakta kan var och en själv bedöma vad som är bra eller dåligt.

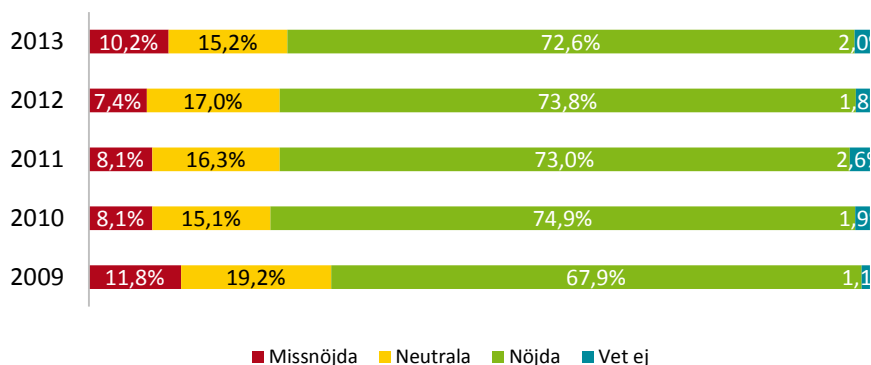
Deltagar-, företag- och facknöjdhet

Nedan redovisar vi några utdrag ur uppföljningssystemet till deltagare, företag och fack. För den intresserade finns mycket mer information att få. Nedanstående bild visar en årlig intervjuundersökning till deltagarna i TSL-systemet som genomförs av en oberoende part; SIFO. Det är 1 000 telefonintervjuer som genomförs varje år. Deltagarna svarar på en tiogradig skala, där tio är bäst och ett sämst. Grupperingen nedan är gjord utifrån att de som svarat 7 – 10 räknas som nöjda, de som svarat 5 – 6 som neutrala och de som svarat 1 – 4 som missnöjda.

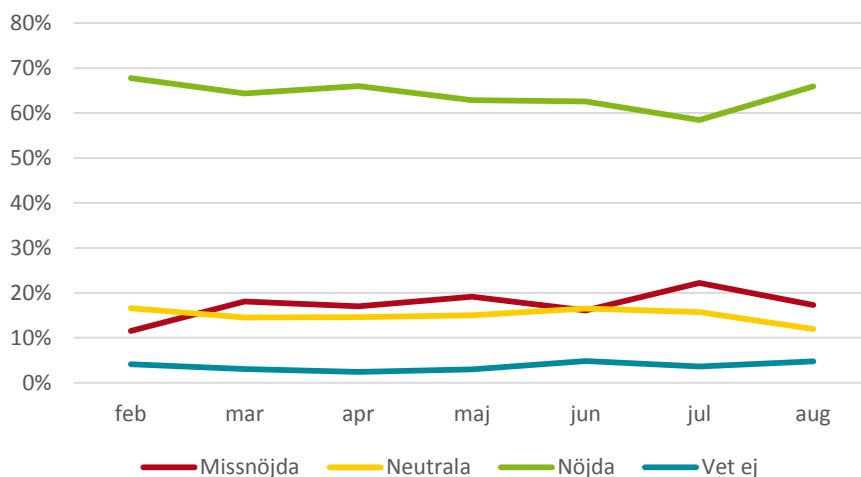
Vi kompletterar sedan februari 2013 SIFO:s telefonintervjuer med webbenkäter varje månad till de deltagare som avslutat sitt program i respektive månad och som vi har e-postadresser till (cirka 75 procent). Även vi använder en tiogradig skala på samma sätt som SIFO. På så sätt kan vi snabbt se förändringar över tiden. Vi får också så många svar att vi kan se resultatet för de olika omställningsföretagen.

SIFO:s telefonintervjuer och våra webbenkäter ger oss tillsammans en god uppfattning om hur deltagarna upplever omställningsstödet inom TSL-systemet. Den första bilden nedan visar resultatet av SIFO:s telefonintervjuer. Den andra bilden visar förändringarna av nöjdhet över tiden sedan februari 2013 till och med augusti.

Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med den coaching du fått?

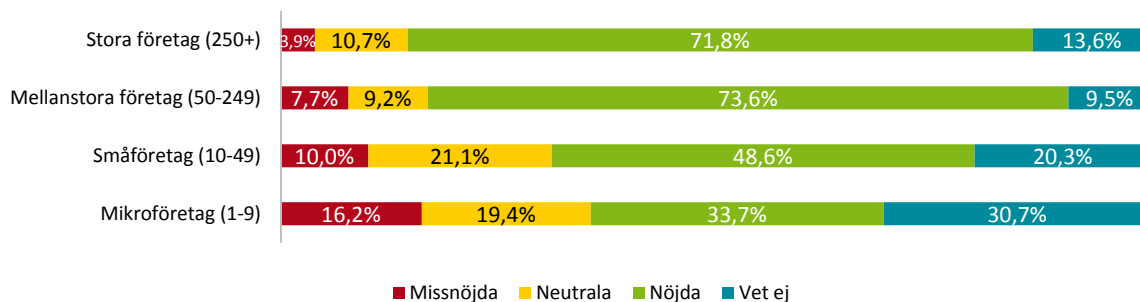


Deltagarnöjdhet i TSL-systemet

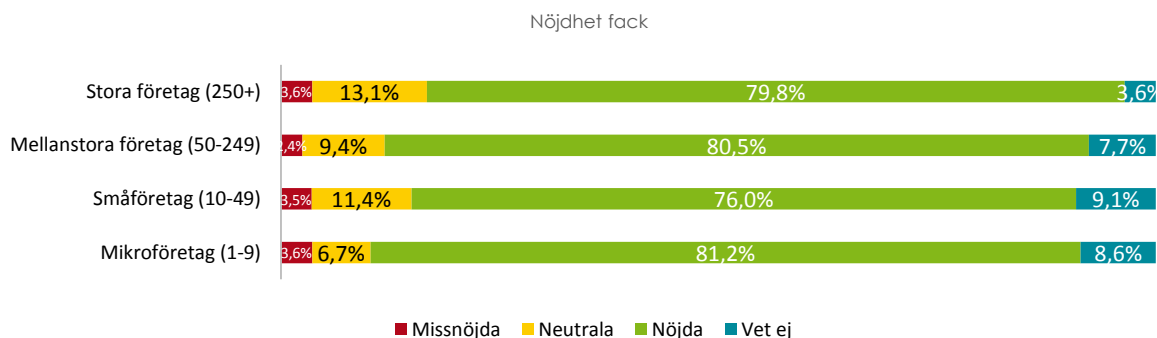


Vi gör på motsvarande sätt för representanter från företag och fack lokalt. De fackliga representanterna är generellt sett mer nöjda än företagsrepresentanterna. Företagens lägre nöjdhet återfinns främst hos mikro- och småföretagen. Det beror i huvudsak på att TSL:s system för utbetalning av ersättning för omställningsuppdragen upplevs som krångligt.

Nöjdhet företag



Det hänger i sin tur samman med moms­lagstiftningen och är något som TSL inte råder över. De fackliga representanterna är överlag mycket nöjda. Det är också de som i de flesta fallen har det avgörande inflytandet över val av leverantörsföretag.



Hur lönsamt är det att vara leverantör i TSL-systemet?

TSL försöker att hitta rätt nivå på ersättningsbeloppet för att leverantörsföretagen både ska kunna leverera enligt TSL:s krav och för att de ska kunna göra det med en rimlig lönsamhet. Vi följer därför leverantörernas resultatutveckling utifrån en enkel modell. Vi har skapat en korg av leverantörsföretag, vilka har minst 50 procent av sin omsättning från TSL-systemet, vidare ska de tillsammans svara för hälften av volymen i TSL-systemet över tiden. Det är i nuläget 21 bolag i korgen. Fyra av de sex största leverantörerna i TSL-systemet ingår i korgen, övriga är av blandad storlek. De tre senaste åren har resultatet för korgbolagen tillsammans sett ut enligt nedan.

År	% av TSL-volym	Omsättning i MSEK	Resultat i MSEK
2012	47	295,2	27
2011	57,1	234,1	-12,3
2010	58,4	322,1	-16,4

”Efter finanskrisen har en lukrativ marknad för omställningsföretag skapats” sägs i en av artiklarna i Dagens Arbete. Om resultatet för korgbolagen de tre senaste åren tyder på en ”lukrativ marknad” överlämnar vi åt varje läsare att själv bedöma.

Öppenhet och uppföljning

Om det sker felaktigheter i TSL-systemet ska dessa dras fram i ljuset. Uppföljning och öppen redovisning av resultat och nöjdhet är ett bra sätt att förebygga fel. När fel ändå begås, ska dessa rättas till. Vi har ett omfattande uppföljningssystem.

Det är viktigt, inte bara för systemets trovärdighet. Utan också för att alla engagerade i såväl omställningsföretagen, som företags- och fackliga representanter, ska kunna känna en stolthet för att de gör en viktig insats i ett system som hjälper många i en svår situation.

Ytterst handlar det om skicklighet, etik och gott omdöme hos alla inblandade parter.

Kontaktuppgifter

Rapporten är skriven av Tomas Petti, TSL.

För mer information om rapporten kontakta:

Analytiker Mattias Elm, mattias.elm@tsl.se, 0733-360 160

VD Tomas Petti, tomas.petti@tsl.se, 070-399 38 38

Kommunikationsansvarig Kajsa Thunholm, kajsa.thunholm@tsl.se, 0733-357 295