

Minskat inflöde och snabbare ut i jobb

TSL-rapport januari 2014



hjälp till jobb

tsl

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 978-91-87603-08-2

Stockholm 2014

Minskat inflöde och snabbare ut i jobb. TSL-rapport januari 2014.

Förord

År 2014 har precis tagit sin början. För de privatanställda arbetarna och TSL-systemet har år 2014 börjat bättre än vad 2013 gjorde avseende uppsägningar och ansökningar om omställningsstöd. Den globala ekonomiska oron har dämpats något, tillväxten ökat fart en aning och utsikterna för svensk exportindustri har därmed ljusnat i motsvarande grad. Den inhemska svenska marknaden är fortsatt god, hushållens köpkraft har stärkts genom nya jobbskatteavdrag, reallöneökningar och Riksbankens senaste räntesänkning.

Den 22-25 maj 2014 är det val till Europaparlamentet i de 28 EU-länderna. I valet till Europaparlamentet ska EU:s väljare rösta fram 751 ledamöter. Det svenska EU-valet är den 25 maj 2014. Då väljer vi de 20 ledamöter som ska representera Sverige i Europaparlamentet i fem år. Den 14 september är det val till riksdag, kommun och landsting i Sverige.

Jobbfrågan kommer att vara en huvudfråga under valåret 2014, men den kommer att vara viktig under många år, både i Sverige och inom EU. Det är naturligt, något förenklat kan mängden jobb och mängden arbetade timmar sägas skapa ramen för vad samhället har råd med. Ju fler vi blir i samhället, desto fler behöver arbeta och desto fler arbetade timmar behöver vi åstadkomma.

För att försörjningsbördan per sysselsatt inte ska öka behöver det skapas ett stort antal nya jobb under den kommande mandatperioden, ytterligare 235 000 personer behövs i sysselsättningen, utifrån SCB:s befolkningsprognos. Det blir den stora utmaningen. Utan ekonomiska resurser, finns inte utrymme att lösa alla de behov som finns i samhället, inte minst inom områdena skola, vård och omsorg.

TSL-systemet är en liten del av denna helhet. Vår uppgift är att hjälpa uppsagda till ett jobb snabbast möjligt. Inom de ramar vi har inom TSL-systemet försöker vi följa upp, jämföra och utvärdera de olika insatserna kontinuerligt för att se hur vi ska kunna förbättra hjälpen till de uppsagda. Med ständigt fokus på uppgiften försöker vi att varje dag lära oss något nytt för att förbättra hjälpen till de uppsagda.

Den allt annat överskuggande frågan för hela samhället är jobbskapandet. Men också att skapa möjligheter för lärande mitt i livet. Båda dessa frågor ligger utanför TSL-systemets påverkan. Med en bra jobbtillväxt och med möjlighet att fylla på sin kompetens mitt i livet, kan TSL-systemet fortsätta att vara en bra matchare på svensk arbetsmarknad.

Stockholm, februari 2014

Tomas Petti

Vd Trygghetsfonden TSL

Innehåll

Minskat inflöde 4

Många i jobb efter kort tid i omställning 5

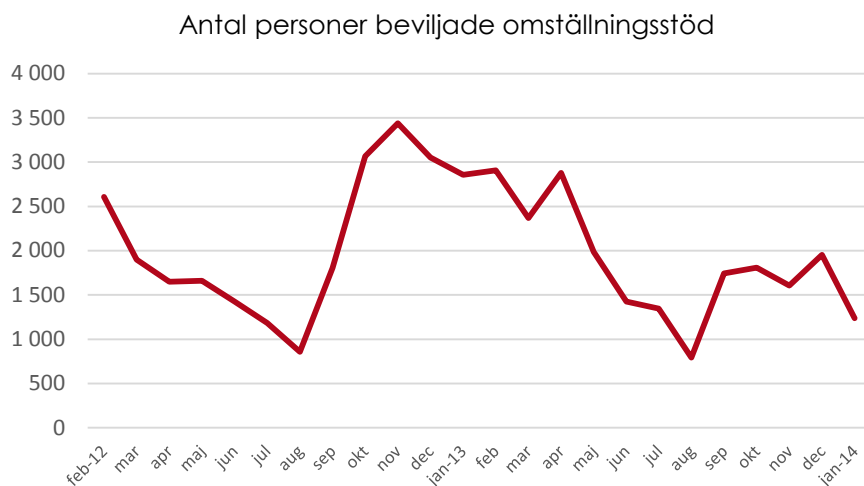
Målgruppernas attityder till TSL 6

Omställningsföretagen 7

Kompetenshöjning och jobbskapande 9

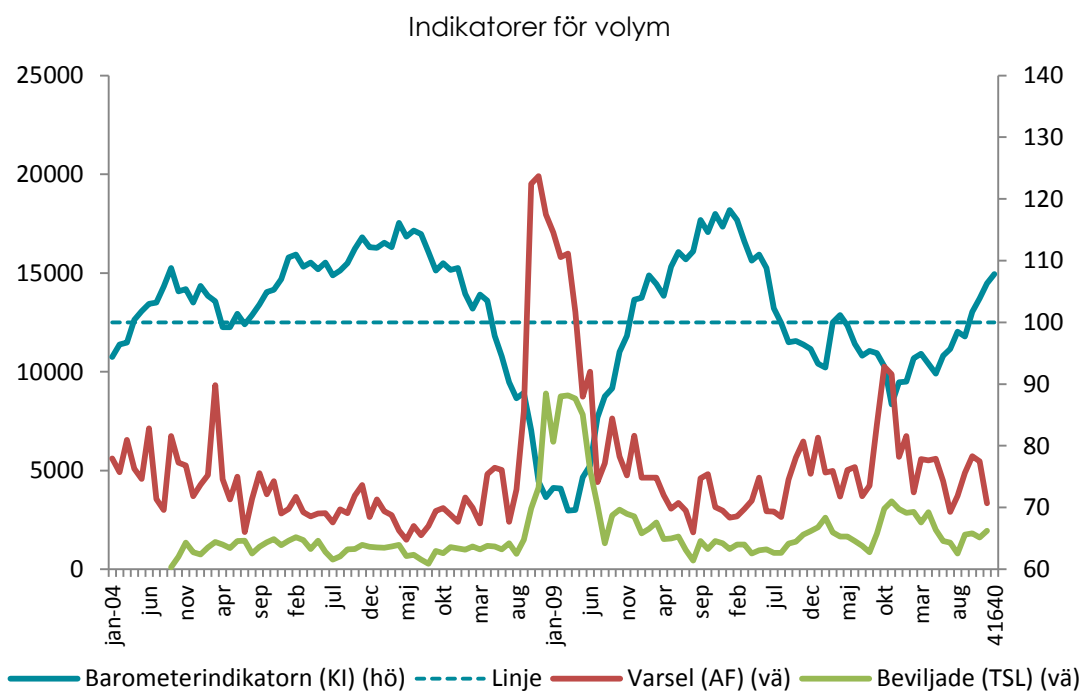
Minskat inflöde

Inflödet till TSL-systemet var väsentligt lägre i januari 2014 än under motsvarande månad ett år tidigare.



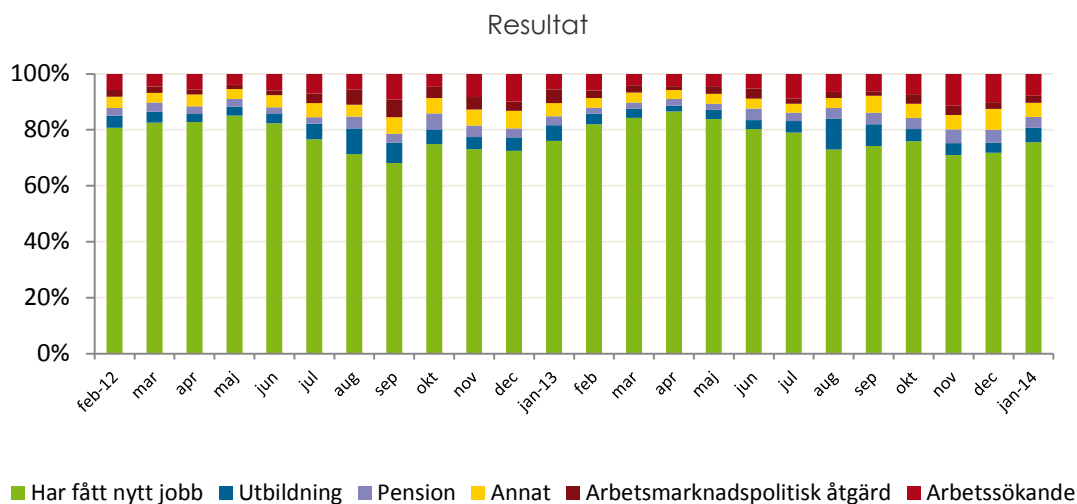
Inflödet till TSL-systemet har det senaste halvåret legat på än lägre nivå än under hösten 2012 och våren 2013. Med de indikatorer vi nu kan se, pekar det på ett fortsatt måttligt inflöde till TSL-systemet under våren 2014.

Industrin, som står för den största delen av antalet personer i TSL-systemet, har dock fortfarande ett begränsat behov av att utöka personalstyrkan i produktionen.

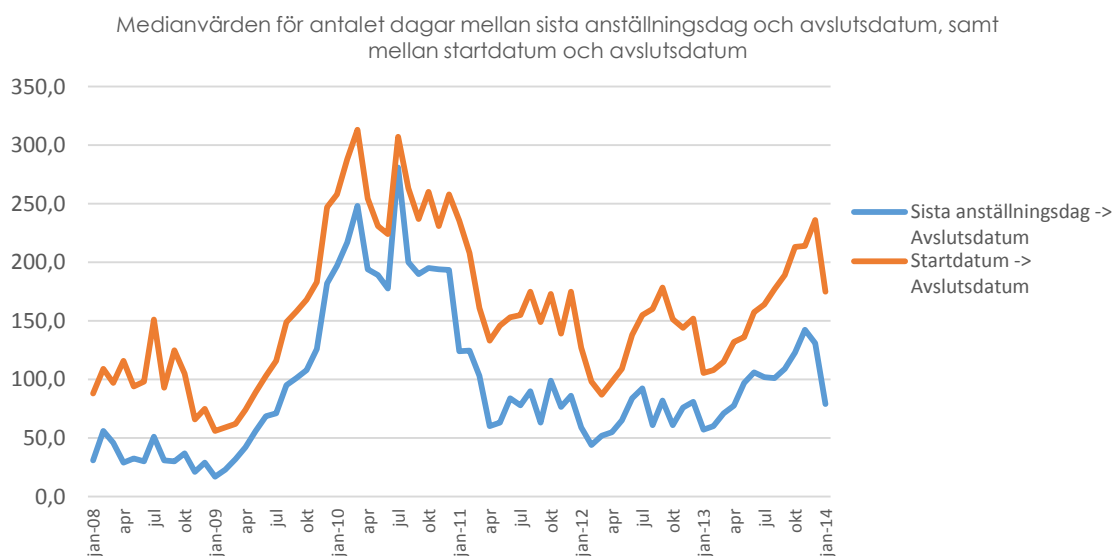


Många i jobb efter kort tid i omställning

Resultatet, mätt i andel som fått jobb, ligger kvar på en relativt hög nivå, samma nivå som januari 2013. För mer detaljerad information www.tsl.se



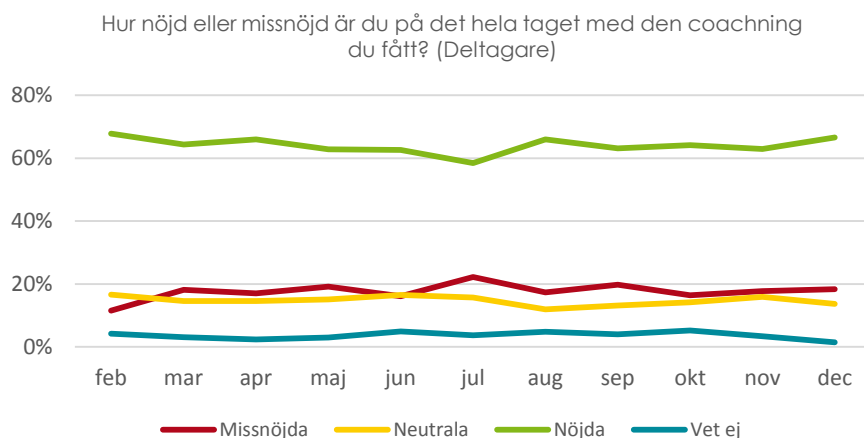
Tiden i omställning, som successivt ökat under hela 2013, har nu i januari minskat markant. Det indikerar en förbättrad arbetsmarknad för TSL-systemets deltagare, då det går fortare att hitta en lösning, räknat från såväl startdatum som från datum för sista anställningsdag. En del av förbättringen förklaras av att färre sägs upp, en annan delförklaring är att andra sektorer i arbetsmarknaden, offentlig verksamhet, efterfrågat arbetskraft vilket inneburit en viss överströmning från privat sektor till offentlig för en del av TSL-systemets deltagare.



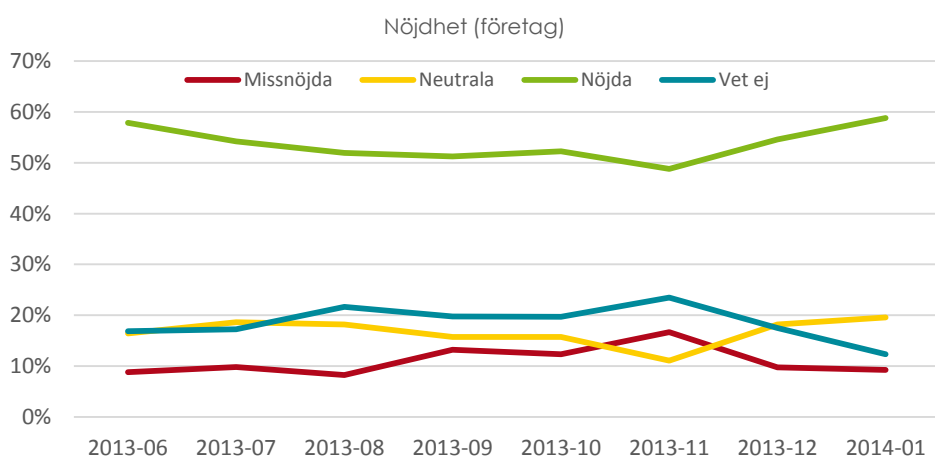
Minskat inflöde och snabbare ut i jobb. TSL-rapport januari 2014.

Målgruppernas attityder till TSL

Nedan redovisas hur nöjda de uppsagda deltagarna, företag och fack är. De har bedömt sin nöjdhet på en tiogradig skala, där 10 är mycket nöjd och 1 är mycket missnöjd. TSL har valt att gruppera svaren, där 7 – 10 är nöjd, 5 – 6 är neutral och 1- 4 är missnöjd.

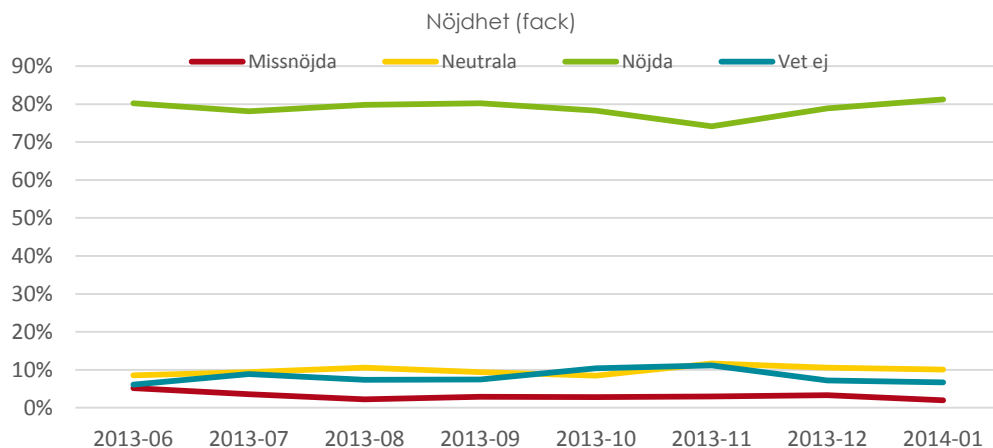


Deltagarnas nöjdhet beror på många faktorer. Självklart spelar det roll om man får ett jobb eller ej. Vi ser dock att för många av de uppsagda är det faktum att de får personlig hjälp, ett mänskligt bemötande, någon med erfarenhet av liknande situation att tala med, någon som kan både stötta, tipsa, leda och ställa krav, av avgörande betydelse för deras nöjdhet. Många av de uppsagda har hamnat i en mycket svår situation, med mycket oro för framtiden. De behöver få personlig hjälp genom möten med sin coach.



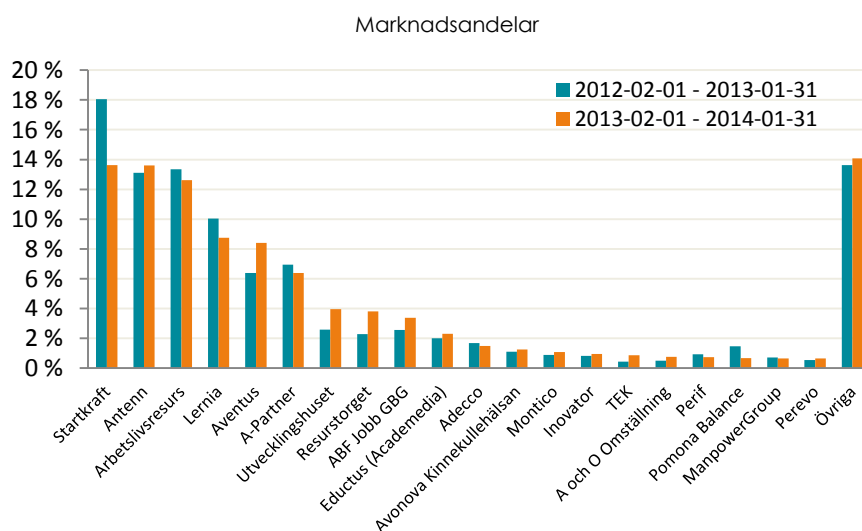
Företagens nöjdhet ser lite annorlunda ut. De flesta av de företag som nyttjar TSL-systemet är mikro- (upp till nio anställda) eller småföretag (upp till 49 anställda). De har oftast inte egna HR-resurser och de befinner sig i en mycket jobbig situation ekonomiskt, det är själva grunden till att de säger upp personal. De har inte möjlighet att själva delta aktivt i omställningen av de uppsagda, utan måste rikta sin kraft mot den dagliga verksamheten för att klara den kvarvarande verksamheten. Det är skälet till att många av

företagens representanter svarar "vet ej", de är helt enkelt inte så involverade. Ett skäl till att runt tio procent är missnöjda bottnar bland annat i att TSL-systemet inte har ett enkelt ersättningssystem, vilket i sin tur beror på den momsskattelagstiftning som finns. Den upplevs inte svår av de flesta av de större företagen, men däremot av de små. Arbetsmarknadens parter har under flera år drivit frågan om en ändring, för att underlätta för de små företagen, hittills dock utan framgång.



De fackliga respondenterna är generellt sett mycket nöjda. I de allra flesta fallen är den fackliga representanten en ombudsman, inte en facklig förtroendevald på företaget. Det innebär att ombudsmännen är vana vid TSL-systemet och är väl förtrogna med hur det fungerar. Det innebär att de ofta har ett stort inflytande i valet av omställningsföretag och i kraven på hur omställningsarbetet ska bedrivas. De flesta av företagsrepresentanterna i de små företagen, som inte själva kan engagera sig i omställningsarbetet, säger sig vara nöjda med denna ordning.

Omställningsföretagen



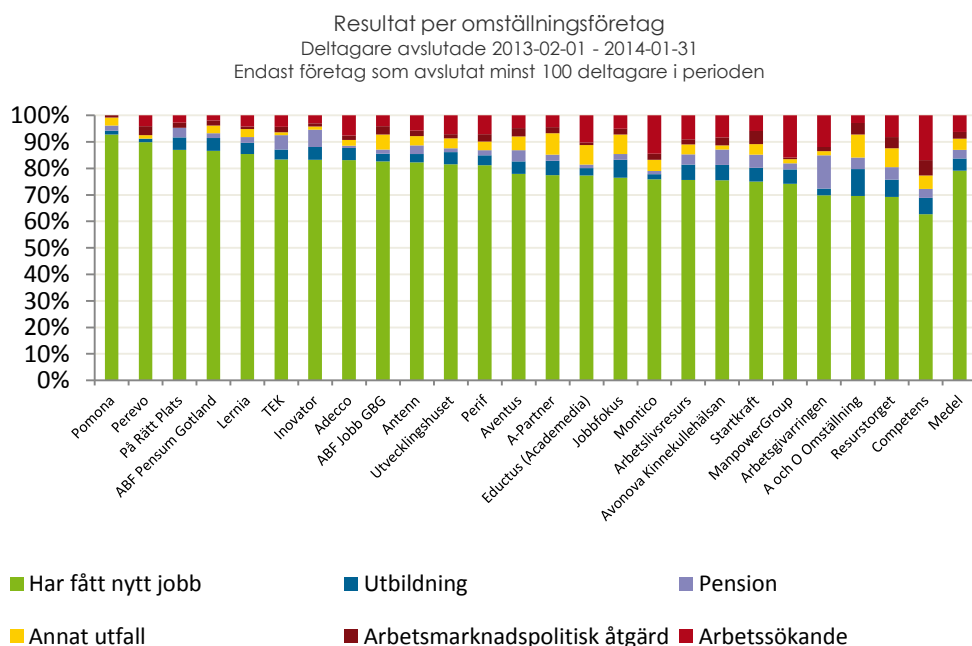
Det finns en mycket stor mängd omställningsföretag som tagit uppdrag i TSL-systemet den senaste tolv månaders perioden. Ett tiotal av dessa har tillsammans drygt tre fjärdedelar av marknaden. Kännetecknande för dessa är att de har verksamhet i de flesta av länen. Många av de små företagen i TSL-systemet är endast verksamma inom ett begränsat område.

Karaktären på de olika omställningsföretagen skiljer sig åt. Några av de stora har TSL-systemet som sin huvudaffär, andra har sin huvudaffär utanför TSL-systemet, en del av företagen är stora leverantörer till Arbetsförmedlingen. Även ägarbilden i de olika omställningsföretagen varierar.

När TSL säger "omställningsföretag" är detta med andra ord inte en beskrivning som är enhetlig för alla dessa. TSL kan endast se och följa upp de omställningsföretag som har samarbetsavtal med TSL, och vad de gör inom just TSL-systemet. Där är vi noga med att redovisa hur många av deltagarna som fått ett jobb, samt hur nöjda deltagare, företag och fack är. Vår redovisning av dessa förhållanden utgår alltid från den uppgift TSL-systemet har; att hjälpa en arbetare så snabbt som möjligt till ett jobb.

Resultat, mätt i andel som fått en jobblösning, tillsammans med nöjdheten hos deltagare, företag och fack, är en ständigt pågående dialog mellan TSL och omställningsföretagen som finns i vårt system.

På ett liknande sätt som vi nedan redovisar andel som gått till ett jobb, kommer vi att lansera en publik redovisning också av nöjdheten. Vi håller på att utveckla en "jämför"-tjänst på vår hemsida, som vi räknar med att kunna lansera i slutet av våren 2014. Det kommer att bli ett bra verktyg för företag och fack vid val av omställningsföretag.



Kompetenshöjning och jobbskapande

Något förenklat kan vi säga att det är jobben som är grunden för vår välfärd. Det är det vi tillsammans producerar, som avgör vilka gemensamma åtaganden samhället har råd med. Antalet sysselsatta och antalet timmar de sysselsatta producerar är avgörande för välfärden.

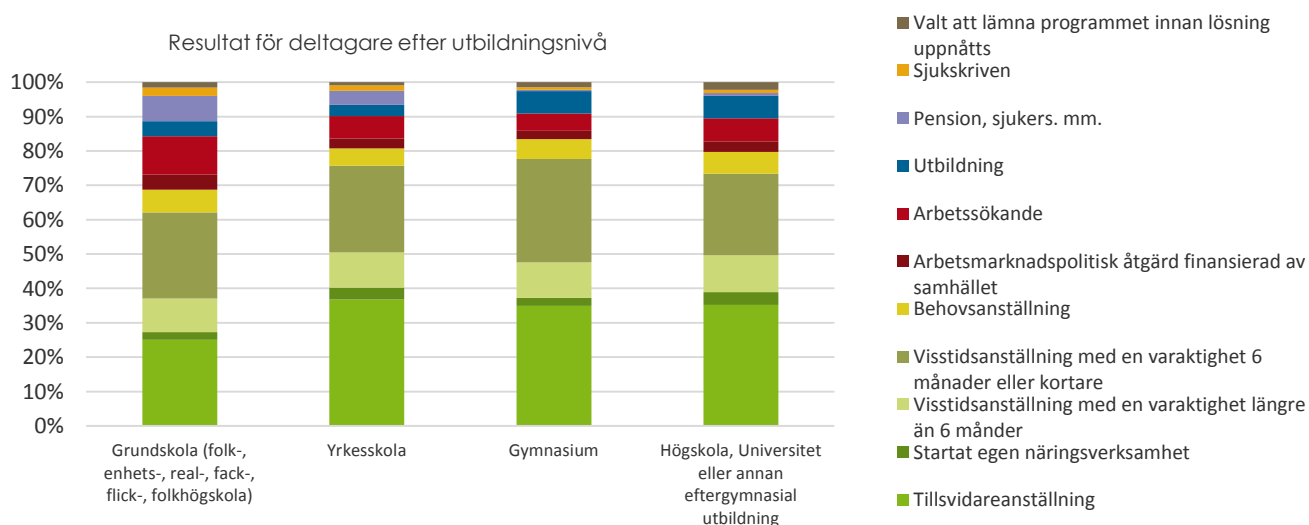
I SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) i november 2013 var drygt 4,7 miljoner personer sysselsatta i en befolkning på drygt 9,6 miljoner människor. Det innebär att varje sysselsatt person i genomsnitt ska försörja sig själv och en ytterligare person (2,05 person per sysselsatt).

År 2018, sista året på den kommande mandatperioden, räknar SCB med att vi kommer att vara nästan en halv miljon (481 000) personer ytterligare i Sverige. För att försörjningsbördan per anställda inte ska öka från dagens 2,05 behövs 235 000 fler sysselsatta 2018 än vad vi var i november 2013, allt annat lika.

Det är en mycket tuff utmaning. Sverige, ett litet land med en hög exportandel, är beroende av att den globala ekonomiska utvecklingen utvecklas starkare än vad som varit fallen de senaste åren. Politiken i Sverige, oavsett parti, måste inriktas på att underlätta för jobbskapande. Arbetsmarknadens parter sitter på en stor kunskap om vad som behöver göras i praktiken.

Det som ofta beskrivs som ett matchningsproblem är till vissa delar ett kompetensproblem. Många av de som förlorar sitt jobb, har inte tillräcklig kompetens för att kunna ta något av de jobb som arbetsgivarna söker. Fler människor som idag finns i den arbetskraftsreserv som de arbetslösa utgör, bör rustas för att kunna ta en del av de nya jobben.

Parallellt med frågan om jobbskapande är frågan om kompetensutveckling mitt i livet av största vikt för de privatanställda arbetarna i TSL-systemet.



Ovanstående bild visar tydliga skillnader i andelen personer som gått till en jobblösning, beroende på utbildningsbakgrund. Av de uppsagda som har grundskoleutbildning har 68,8 procent fått ett jobb efter omställning, att jämföra med gruppen som har gymnasieutbildning där 83,4 procent har fått jobb. Andelen tillsvidareanställningar är också lägre för dem som har gått grundskola jämfört med dem som har gymnasieutbildning.

Sambandet är naturligtvis mer komplext än bara just detta. Även med hänsyn tagen till andra faktorer; ålder, bostadsort, bransch, egen attityd är kompetensfrågan av avgörande betydelse.

Därför är det så bekymmersamt att det saknas ett system som fungerar i praktiken för den del av TSL-systemets deltagare som behöver öka på sin kompetens mitt i yrkeslivet.

Behovet av fler jobb och fler producerade timmar är enkelt att peka på rent matematiskt. Det är en följd av en växande befolkning. Jobbet betyder dock mer än bara en försörjning för de flesta. De allra, allra flesta vi möter i TSL-systemet vill verkligen jobba och dra sitt strå till stacken.

Det behövs många nya jobb. Det behövs mycket ny kompetens för att kunna tillsätta jobben. TSL-systemet är en av många aktörer som hjälper till att knyta ihop utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Kontaktuppgifter

Rapporten är skriven av Tomas Petti och Mattias Elm, 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