

TSL tio år. Fakta och reflektioner.

TSL:s tioårsrapport



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

104 32 Stockholm

Besöksadress Kungsbroplan 2

Telefon 08-412 22 00

Telefax 08-411 18 15

E-post info@tsl.se

ISBN 978-91-87603-15-0

Stockholm 2014

Förord

Tio år med TSL-systemet handlar om tio år med olika människor. Människor som har skapat systemet, som har jobbat i systemet och mest av allt som har fått stöd av TSL-systemet. Deltagare, med skilda behov och olika förutsättningar, men med en gemensam nämnare; de har blivit uppsagda från sitt jobb.

Tio år med TSL-systemet har sin utgångspunkt i alla dessa människor. I ett samhälle där vi ofta håller oss på makronivå och talar systemfrågor, har TSL:s verksamhet sin utgångspunkt i mikronivån, hos den enskilda människan som blivit uppsagd från sitt jobb. Och hos de som ska hjälpa de uppsagda; jobbcoacherna, de som arbetar med den konkreta omställningen tillsammans med deltagarna.

Det avgörande mötet i TSL-systemet är mellan den uppsagda och jobbcoachen. Den uppsagda har inte valt att bli uppsagd. Jobbcoachen har omställning som sin profession. Skicklighet och engagemang att hjälpa den uppsagda måste vara jobbcoachens kännetecken.

Ibland blir det självklara så självklart att vi inte ser det. Människor vill inte bara vara en delmängd av ett system. Varje människa vill ses och mötas för den individ hon är, med just sina behov och sina förutsättningar. Ett system som ska hjälpa människor i en svår situation kan därför inte bara bestå av villkor och regler, rätlinjiga och fyrkantiga. Mänsklighet måste byggas in i systemet och det förutsätter att det finns utrymme för jobbcoachen, att utifrån skicklighet och sunt förnuft, anpassa hjälpen efter den uppsagdas behov och förutsättningar.

Ett system måste dock ha sina regler och villkor. Ett bra system har enkla villkor med stor möjlighet till anpassning i de enskilda fallen. Människor är olika, har skilda behov och olika förutsättningar.

TSL-systemet fyller tio år den 1 september 2014 och med anledning av det ger vi ut denna rapport.

Rapporten har två huvudavdelningar. En reflekterande och kommenterande, det är i huvudsak undertecknads bild av skeendet sedan TSL-systemets begynnelse fram till dags dato. Det är inte en heltäckande beskrivning utan ett urval av händelser som jag bedömer har varit av särskild vikt för TSL-systemet och därmed också dess deltagare. Den andra delen är en statistisk, faktamässigt redovisande del av vad som hänt under dessa tio år; hur många personer har fått stöd, från vilka arbetsgivar-

respektive fackförbund kommer de, kvinnor respektive män, olika regioner och olika åldersgrupper samt en redovisning av hur det har gått för de olika deltagarna.

Det är vår förhoppning att de erfarenheter som vunnits i TSL-systemet under tio år, avseende en relativt stor del av svensk arbetsmarknad, ska kunna användas av TSL:s huvudmän och andra intressenter för att förbättra förmågan till omställning i svenskt arbetsliv och en ökad rörlighet på svensk arbetsmarknad.

Stockholm, augusti 2014

Tomas Petti

Vd Trygghetsfonden TSL

Innehåll

Del 1. Tio år med TSL -reflektioner 9

Inledning 9

TSL-systemet 10

TSL - ett barn av den svenska modellen 10

TSL-systemets första tid och finanskrisen 12

TSL-systemets struktur 14

Enhetsbelopp och omfördelningsprincip 15

Jobbcoach 16

Konkurrensutsatt omställningshjälp 17

TSL-systemets huvudintressenter 20

De uppsagda 20

Brist på samordning för de uppsagda 22

Företagen 23

Facken 24

TSL och Arbetsförmedlingen 25

Det handlar om jobben 29

Försörjningsbördan och sysselsättningen 29

Rörlighet på arbetsmarknaden 30

Kompetensen är avgörande 32

TSL-systemet och framtiden 33

Del 2. Tio år med TSL - siffror 35

Inledning 35

Inflödet 36

220 000 deltagare har fått stöd 36

Flest ansökningar från de minsta företagen 37

De flesta kommer från industrin 39

Flest beviljade från storstadslänen 41

Många unga fick gå under finanskrisen 43

Mansdominerade branscher 44

Marknaden 46

Omställningsföretagen blir fler och fler	46
Många omställningsföretag, men få aktiva	47
Facket har stort inflytande	48
Resultaten	50
Hur mäts resultaten?	50
De flesta hittar ett jobb	51
Toppar och dalar	52
Större andel visstidsanställda	53
Många får fast anställning efter en tid	54
Utbildning lönar sig	55
Många återanställs av samma arbetsgivare	55
Bemanningsföretagen	56
De flesta får jobb i privat sektor	57
De äldsta har haft svårast att hitta jobb	58
Kvinnor har svårare att hitta jobb än män	59
Utbildningsnivån spelar roll	61
Fackförbunden	63
Arbetsgivarförbunden	65
Länen	66
Omställningsföretagen presterar olika väl	67
Hur lång tid tar det?	69
Tre månaders arbetslöshet	69
Många hittar jobb innan de blir arbetslösa	70
Uppfattningar om TSL	72
Deltagarnas uppfattning om omställningsstödet	72
Företag och fack	74
Avslutning	76

Del 1. Tio år med TSL – reflektioner

Inledning

Rapporten redovisar fakta och erfarenheter som är vunna ur tio års verksamhet inom TSL-systemet. På www.tsl.se finns en stor mängd rapporter som redovisar enskilda frågor och särskilda skeenden inom TSL-systemet och som den här rapporten bygger på.

De resonemang som förs i rapporten är rapportförfattarnas. TSL:s huvudmän, Svenskt Näringsliv och LO, samt förbunden inom dessa huvudorganisationer, kan ha andra uppfattningar i vissa frågor.

För att förstå TSL-systemet, dess uppgift och dess förutsättningar måste systemet sättas in i sitt sammanhang. TSL-systemet är en av flera avtalade lösningar mellan Svenskt Näringsliv och LO. TSL-systemet verkar primärt inom det arbetsmarknadspolitiska området, där den stora aktören är staten, främst genom Arbetsförmedlingen. TSL-systemets uppgift påverkas dock av fler politikområden; näringslivs-, miljö-, utbildnings- och socialpolitik för att nämna några. Likaså påverkas TSL-systemet av andra lösningar, avtalade av andra parter på arbetsmarknaden. Gränssnitten mellan olika lösningar, avtalade och statliga, ser olika ut och förändras också över tiden. Många kommuner har börjat bygga upp egna arbetsförmedlingsliknande funktioner. Det ger ytterligare flera gränssnitt; arbetsförmedlingen och kommunerna, men också trygghetsorganisationerna och kommunerna.

Ytterst spelar den globala ekonomiska utvecklingen en stor roll för svensk ekonomi, svensk arbetsmarknad och därmed för TSL-systemet. Behovet av att se och förstå helheten, samt TSL-systemets roll i ett helhetsperspektiv, är därför stort.

TSL-systemet

TSL – ett barn av den svenska modellen

Det finns inte en entydig definition av den "svenska modellen". Ett grundelement är att arbetsmarknadens parter avtalar om viktiga frågor rörande arbetsmarknaden, istället för att staten ska lagstifta om dessa frågor. Den svenska modellen beskrivs ibland som ett "osynligt samhällskontrakt". Det osynliga samhällskontraktet vilar på en grundförutsättning att skapa ekonomisk tillväxt på ett uthålligt, och för alla inblandade parter, rimligt sätt. Vidare innebär det att samhället skapar en fungerande infrastruktur som arbetsmarknadens parter kan fungera inom. Inte minst inom utbildnings- och socialförsäkringsområdet är detta viktigt.

TSL-systemet kan sägas vara en följd av den svenska modellen. Den statliga Arbetsförmedlingen hade under en lång tid inte tillräckligt väl löst vare sig företagets behov av arbetskraft, eller de uppsagda arbetarnas behov av hjälp att hitta jobb. Därför valde Svenskt Näringsliv och LO, med sina respektive förbund, att skapa Trygghetsfonden TSL. Första verksamhetsdagen var den 1 september 2004.

Mycket har blivit som parterna önskade. TSL-systemet har på det stora hela löst sin uppgift väl. Men allt har inte blivit bra.

Det fanns en förväntan från parterna, när de gemensamt skjuter till cirka en miljard kronor om året, att samhället genom Arbetsförmedlingen, skulle möta upp och hjälpa de uppsagda som behövde mer, och annan hjälp, än vad TSL-systemet kunde erbjuda. Så har inte blivit fallet.

Under de tio år TSL-systemet funnits, har ytterst få uppsagda i TSL-systemet fått hjälp från Arbetsförmedlingen. Tvärtom har samhället backat, steg för steg, på ett sätt som försvårat för de uppsagda i TSL-systemet.

Det reala värdet i arbetslöshetsförsäkringen har minskat år för år sedan 2002, taket för högsta ersättning har inte höjts, vilket gjort att i praktiken allt färre uppsagda fått 80 procent av sin inkomst i a-kassa, avgifterna till a-kassorna har höjts för att sedan åter sänkas. Möjligheterna för de uppsagda i TSL-systemet som behöver mer hjälp än vad TSL-systemet har resurser att ge, exempelvis att få en arbetsmarknadsutbildning, har minskat, och möjligheten att läsa upp betyg på Komvux har försämrats.

Sett ur den uppsagdes synvinkel har TSL-systemet tillfört stor hjälp, men samhällets stöd till de uppsagda har successivt försämrats. Det "osynliga

kontraktet" har ur den uppsagdes synvinkel inte fungerat på ett tillfredsställande sätt.

Den svenska modellen bör inte användas på ett sådant sätt att samhället övervältrar uppgifter och kostnader på arbetsmarknadens parter, eller på individerna, utan att detta tydligt redovisas och att konsekvenserna av detta också är tydligt redovisade.

Det finns en principiellt viktig skillnad mellan samhällets och arbetsmarknadens parter lösningar. Lösningar som skapas av arbetsmarknadens parter, och som finansieras genom löne- och vinstavstående, omfattar inte alla medborgare, utan bara de som tillhör ett definierat gemensamt kollektiv för parterna. Ett exempel på detta är TSL-systemet, som omfattar privatanställda arbetare utifrån ett antal villkor, bland annat att de har en tillsvidareanställning och jobbat minst 12 månader. Systemet erbjuder de som tillhör det definierade kollektivet vissa förmåner.

Personer som inte tillhör något av kollektiven, står utanför möjligheten att erhålla dessa förmåner. Det leder till en situation där det exempelvis inom arbetsmarknaden idag finns ett stort antal personer som kan erhålla vissa förmåner, medan andra inte erbjuds motsvarande. Det leder också till en rad olika särlösningar, med stora skillnader även mellan de olika kollektiven och de förmåner de kan erbjuda.

Ett annat problem som detta föder är en arbetsmarknad som blir svåröverblickbar och där enskilda särlösningar kan komma att motverka varandra.

Ett exempel på detta är när politiken bestämmer att sänka, eller hålla nere, ersättningsnivån i a-kassan utifrån en linje att en låg ersättning ökar de arbetslösas ansträngningar för att söka jobb. Då träder vissa av arbetsmarknadens parter in och erbjuder de personer som tillhör deras kollektiv, kompletterande ersättningar i form av partsförhandlade ersättningar genom deras trygghetsorganisationer eller genom inkomstförsäkringar.

Det får tre effekter; den tänkta politiska åtgärden ges minde kraft, en kostnad övervältras från staten till arbetsmarknadens parter och sist, men inte minst, skapas en skillnad mellan olika personer på arbetsmarknaden där vissa erhåller kompensation och andra inte.

Den svenska modellen förutsätter en tydlig och öppen dialog mellan samhällets beslut och agerande å ena sidan, och å andra sidan

arbetsmarknadens parter. Att döma av vad som faktiskt skett de tio år TSL-systemet varit i bruk, har denna dialog i stora stycken saknats, eller inte fungerat tillräckligt väl.

Idag har vi en arbetsmarknad där den ekonomiska tryggheten ser mycket olika ut för olika personer, beroende på vilket jobb och vilken del av arbetsmarknaden de befinner sig i. Generellt sett har många av de grupper som redan från början hade den svagaste ställningen, fått sin trygghet mest försämrade.

Det bör hållas under uppsikt hur gränssnittet mellan å ena sidan trygghetslösningar finansierade av samhället och å andra sidan trygghetslösningar finansierade av andra, ser ut. När samhället successivt och gradvis avhänder sig ansvaret för vissa områden, samtidigt som detta inte tydligt kommuniceras och det inte finns en mottagare som kan, eller vill, ta över ansvaret, skapas en asymmetrisk arbetsmarknad. Det blir också en förskjutning från verksamheter fattade genom demokratiska beslut omfattande alla medborgare, till verksamheter genom beslut av olika kollektiv eller genom individuella beslut på olika marknader.

Det behöver inte vara fel. Dock måste det ske med öppenhet och tydlighet, så att spelreglerna inte förändras på ett sätt som alla inte är medvetna om. Huvudfrågan blir var gränsen för samhällets åtagande ska gå.

Dagens situation, med en arbetsmarknad som erbjuder olika personer vitt skilda trygghetslösningar, som de själva inte fullt ut kan påverka, gör att det är vanskligt att tala om en arbetsmarknad och en arbetslinje. Förutsättningarna för arbetslinjen skiljer sig markant åt för olika människor.

TSL-systemets första tid och finanskrisen

När TSL-systemet startade 1 september 2004 var den öppna arbetslösheten i Sverige 252 000 personer eller 5,4 procent av arbetskraften. Konjunkturen var i kraftigt stigande, den största uppgången var inom industrin. Företagens prognoser pekade på en fortsatt uppgång, vilket också blev fallet.

Det var ett gynnsamt läge att starta TSL-systemet. Mängden ansökningar om att få omställningsstöd uppgick de första åren till i genomsnitt cirka 1 000 personer per månad. Så var fallet fram till och med kvartal 3 2008.

Det finns en risk vid långa högkonjunkturer, att företagen är så upptagna av att producera, sälja och leverera för att nyttja högkonjunkturen maximalt, att långsiktiga strukturåtgärder inte känns lika angelägna.

När investmentbanken Lehman Brothers gick omkull i september 2008 utlöste det en omfattande finanskris. Kvartal fyra 2008 blev ett mörkt kvartal för svensk industri. Antalet uppsägningar sköt i höjden på ett mycket dramatiskt sätt. Under kvartal fyra 2008 beviljades drygt 16 000 arbetare omställningsstöd i TSL-systemet. Det första halvåret 2009 fortsatte på samma dramatiska sätt med 45 000 personer som beviljades stöd i TSL-systemet.

Då ska hållas i minnet att den krisuppgörelse om förkortad arbetstid som skedde inom industrin sannolikt innebar att 12 – 15 000 personer som annars skulle ha blivit uppsagda, kunde behålla sina jobb.

Det kan inte uteslutas att de i vissa fall uteblivna strukturåtgärderna under högkonjunkturen, nu gjorde effekterna av den mycket dramatiska inbromsningen av konjunkturen än värre.

För TSL-systemet var det dramatik på högsta nivå av flera skäl. Systemet, som under sina första fyra år, haft en relativt jämn och låg nivå av uppsagda att arbeta med, ställdes nu inför helt andra problem. Skulle systemet klara att så snabbt ställa ytterligare ett mycket stort antal jobbcoacher på fötter och hur skulle detta påverka leverans och kvalitet i TSL-systemet? Skulle det i kölvattnet av finanskrisen gå att hjälpa de uppsagda till nya jobb?

Genom hårt arbete av omställningsföretagen i systemet ökade antalet jobbcoachresurser mycket snabbt, leveransförmågan räckte till, kvaliteten sjönk en del men inte på något dramatiskt sätt och de uppsagda fick jobb. TSL-systemet klarade detta chockartade stresstest på ett mycket bra sätt.

TSL-systemets stora problem blev av en helt annan karaktär. Hösten 2007 upplevde ägarna till systemet att de ekonomiska reserverna på cirka 2,5 miljarder kronor var tillräckliga med tanke på den goda konjunkturen och det låga inflödet till TSL-systemet. Som en följd av detta beslutades att inte någon avgift skulle tas ut under åren 2008 och 2009 av de företag som hade TSL-försäkringen och var medlemmar i något av förbunden inom Svenskt Näringsliv.

Det som hösten 2007 såg ut som en stabil och trygg ekonomi, skulle visa sig, när finanskrisen slog till, vara allt annat än stabil och trygg. När finanskrisen slog till hösten 2008 föll värdet på TSL:s tillgångar kraftigt, inte några nya pengar kom in och omställningskostnaderna stegrades snabbt och dramatiskt. När det var som värst genererades ett underskott på nästan 200 MSEK per månad. I april 2009 konstaterade vi att pengarna skulle ta slut i

september samma år, om arbetsmarknaden fortsatte på samma sätt som kvartal fyra 2008 och kvartal ett 2009.

Ägarna ordnade då ett kapitaltillskott på cirka 750 MSEK, samtidigt som styrelsen beslutade att sänka ersättningsbeloppet per person från 22 000 kronor till 20 000 kronor från och med maj 2009. Mot slutet av första halvåret 2009 bedarrade också antalet uppsägningar. Andra halvåret 2009 hade inflödet till TSL-systemet sjunkit till cirka 17 000 personer, jämfört med cirka 45 000 för första halvåret.

TSL-systemet har successivt återuppbyggt sina reserver efter finanskrisen. 22 augusti 2014 är TSL:s värdepappersportfölj värd drygt 4,7 miljarder kronor.

Efter finanskrisen har antalet uppsägningar stannat på en högre nivå än innan finanskrisen, företagens svårighet att bedöma framtiden på längre sikt försvårar långsiktiga investeringar och personalpolitiken har blivit betydligt mer kortsiktig som en följd av detta. Personalresursen dimensioneras mer från dag till dag, uppsägningarna sker snabbare, återanställningar är vanligt förekommande, visstidsanställningarna likaså och vissa verksamheter sköts i större utsträckning av inhyrd personal från bemanningsföretag.

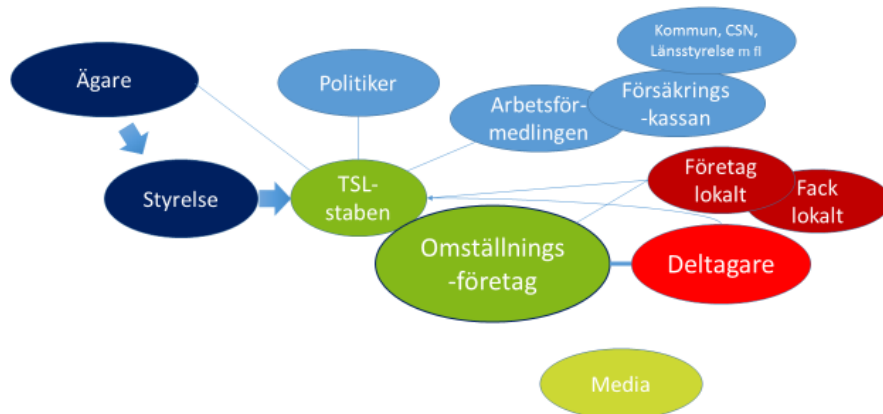
TSL-systemets struktur

Vardagsverige, som TSL-systemet möter det, är inte de stora företagen och de stora arbetsgivarna. De är de många små företagen. Enligt SCB fanns i Sverige 2013-11-30 234 288 mikroföretag (1-9 anställda), 31 405 små företag (10-49), 4 956 medelstora företag (50-249) och 994 stora företag (>249).

De flesta företag TSL kommer i kontakt med är små företag. Mikroföretag (1 – 9 anställda) och småföretag (10 – 49 anställda) utgör tillsammans cirka 78 procent av de företag som TSL varit i kontakt med.

Cirka 45 000 ansökningar avseende omställningsstöd, från drygt 23 000 olika juridiska personer, har kommit in till TSL under TSL-systemets första tio år. Det är en stor mångfald av verksamheter, branscher, små respektive stora företag, nya och gamla, olika delar av landet och skilda behov och förutsättningar som TSL-systemet möter. Varje situation kräver sin egen lösning utifrån de förutsättningar som råder. Coachens skicklighet, tillsammans med individens behov och förutsättningar, avgör inom de ekonomiska ramar som finns.

En uppsagd har i genomsnitt deltagit 147 dagar från omställningsprogrammets början. Från sista anställningsdag på det jobb personen blivit uppsagd från går det i genomsnitt 89 dagar tills en lösning har nåtts. 16,5 procent av de uppsagda har hittat ett jobb innan sista anställningsdag på det jobb de ska lämna.



Ovanstående bild visar schematiskt TSL-systemet och dess närmaste omvärld. TSL har få anställda, per den 31 juli 2014 var 13,5 personer i tjänst. Eftersom TSL-staben måste ha kunskap inom många vitt skilda områden, har vi systematiskt arbetat med vår egen kompetensutveckling. Det finns både bred, och inom vissa områden, djup kompetens inom TSL-staben.

Den stora resursen i TSL-systemet är omställningsföretagen och deras jobbcoacher. De är den avgörande genomföranderesursen i TSL-systemet. De uppsagda (deltagarna) är de som ska få hjälp i TSL-systemet. Företag och fack lokalt är de som väljer vilket omställningsföretag som ska få uppdraget. TSL beviljar, betalar och följer upp all omställning inom TSL-systemet. TSL-systemet kommer ofta i kontakt med olika delar av samhällets stödsystem inom arbetsmarknaden. Vanligast är Arbetsförmedlingen, men även Försäkringskassan, kommunerna, CSN, länsstyrelserna, Kronofogden kommer vi i kontakt med beroende på de olika deltagarnas faktiska situation.

Enhetsbelopp och omfördelningsprincip

TSL har valt att ha ett enhetligt ersättningsbelopp som betalas ut för alla som fullföljer ett omställningsprogram. Beloppet fastställs av TSL:s styrelse årligen och har varierat mellan 19 000 och 22 000 kronor beroende i huvudsak på arbetsmarknadsläget.

Det enhetliga beloppet är kopplat till en omfördelningsprincip. Den innebär att varje uppsagda ska få hjälp utifrån sina behov och sina förutsättningar. I praktiken betyder det att en del personer får endast lite hjälp, medan en del andra får en mycket omfattande hjälp. Det ligger med andra ord ett stort ansvar på de olika omställningsföretagen och deras jobbcoacher att kunna bedöma lämplig insats för respektive uppsagd.

I de enskilda fallen är omfördelningsprincipen ibland svår att förklara. Ett litet företag som sagt upp en anställd och denna får ett nytt jobb efter endast tre möten med sin jobbcoach, kan tycka att ersättningsbeloppet är orimligt högt utifrån gjord insats. Den enskilda företagaren ser inte alla de andra fall där omställningsföretaget har fått lagt ned ett både omfattande och långvarigt arbete med att hjälpa den uppsagda till ett jobb.

Likaså kan en uppsagd, som fått ett nytt jobb med endast lite hjälp från coachen, uppfatta ersättningsbeloppet till coachen som orimligt högt och tycka att de icke använda pengarna borde tillfalla henne eller honom själv.

På systemnivå har omfördelningsprincipen fungerat väl. Utifrån de mål TSL har lagt fast avseende andelen personer som ska få jobb, samt nöjdheten hos deltagare, företag och fack, har omställningsföretagen allokerat resurser på ett sätt som uppfyllt de av TSL angivna målen väl.

En annan effekt av enhetsbeloppet och omfördelningsprincipen visar sig i nöjdhetsmätningarna. Minst nöjda är, naturligt nog, de som haft enkelt att få ett nytt jobb och därmed fått endast lite hjälp av coachen. Mest nöjda är de som haft svårast att hitta ett nytt jobb och därmed fått mest hjälp av coachen.

Jobbcoach

Begreppet jobbcoach är svårt. Många använder begreppet coach i många olika sammanhang och någon tydlig och entydig definition finns inte. En jobbcoach i TSL-systemet är en personlig resurs för den uppsagda, som ska hjälpa denna utifrån hennes behov och förutsättningar, med målet att komma i jobb igen.

Rollen har utvecklats under de tio år TSL-systemet funnits. En yrkesroll har successivt mejslats ut. Det handlar om att snabbt möta den uppsagda, det är för de flesta en jobbig situation att förlora jobbet. Ett personligt, mänskligt bemötande, samt god förmåga att lyssna, är det första jobbcoachen måste klara.

Därefter ska en kompetenskartläggning göras; hur ser den uppsagdas kunskaper och färdigheter ut, vad behöver kompletteras och utvecklas samt

hur ska detta ske. Hur ser arbetsmarknaden ut i närområdet, på pendlingsavstånd eller kan det krävas att den uppsagda flyttar till annan ort för att få ett jobb. Utifrån kompetenskartläggning och kartläggning av arbetsmarknaden ska en handlingsplan göras. Därefter ska den verkställas.

En meritförteckning ska skapas, personliga brev ska iordningsställas, kanske behöver intervjuträning genomföras. Allt detta ska jobbcoachen se till att det blir gjort, att stötta men också utmana när så behövs och att hela tiden se till att tillräckligt mycket energi läggs på jobsökandet. Jobbcoachen ska också hjälpa till med matchningen, det vill säga att ha koll på vilken efterfrågan som finns som motsvarar den sökandes kompetens och hjälpa till att föra ihop dessa.

Sist, men inte minst, spelar jobbcoachen en avgörande roll som koordinator och samordnare mellan de olika system som en uppsagd möter.

Jobbcoacherna inom TSL-systemet är olika. De har olika metoder, olika sätt att jobba och har olika bakgrund och erfarenhet. Det som dock tycks lika för alla de som lyckas bäst är deras starka engagemang för att hjälpa den uppsagda och förmågan att individanpassa varje omställningsprogram.

Det finns många kompetenta jobbcoacher inom TSL-systemet. De finns tillhands när de uppsagda behöver dem, de lyssnar, stöttar, peppar, uppmuntrar men ställer också krav och utmanar de uppsagda, de överbryggar mellan olika system de uppsagda kommer i kontakt med, de nyttjar sin erfarenhet och sin kunskap, skapar kontaktnät, är uppfinningsrika, använder mycket sunt förnuft och de ger aldrig upp.
För många av de uppsagda gör coacherna en avgörande skillnad.

Konkurrensutsatt omställningshjälp

TSL-systemet betraktas ibland som en privat, konkurrensutsatt arbetsförmedling. Hur väl stämmer denna beskrivning? Privatisering, konkurrensutsättning och marknad är företeelser som väcker starka reaktioner, såväl för som emot. Ibland skymmer dessa reaktioner en saklig diskussion baserad på fakta.

TSL-systemet är ett kollektivavtal. Det finansieras utan statliga medel. I den meningen är det privat, det är oberoende parter, Svenskt Näringsliv och LO, som frivilligt valt att tillsammans skapa och finansiera ett system. Ägarnas avsikt är inte att tjäna pengar på systemet, det finns med andra ord inte något ekonomiskt vinstintresse hos ägarna. Systemet är en kostnad för ägarna, men det förväntas leda till funktionella vinster i form av smidigare

omställning och bättre rörlighet på arbetsmarknaden. Den funktionella nyttan förväntas bli större än de ekonomiska kostnaderna.

Systemet har inte några egna genomföranderesurser för omställningen. Den sköts istället av omställningsföretag som konkurrerar om uppdragen. Ägarbilden för dessa varierar. De flesta är privata, det finns statligt ägda, fackligt ägda eller fackligt närstående och det finns de som är ägda av arbetsgivarringar. Några av dem är inriktade i huvudsak på omställningsuppdrag inom TSL-systemet, andra är en del av en större verksamhet med också andra marknader och andra produkter än vad som finns inom TSL-systemet.

TSL-systemet är inte en traditionell marknad. Det är ett kollektivavtal med tydligt avgränsad uppgift och särskilda rekvisit och villkor för att lösa uppgiften. Det konkurrerar inte med andra omställningslösningar inom andra kollektivavtalsområden. Priset för tjänsten är fast. Inom dessa ramar konkurrerar omställningsföretagen om uppdragen.

Företag och fack väljer vilket omställningsföretag som ska få respektive uppdrag. TSL har dock det yttersta ansvaret för att systemet löser sin uppgift på bästa sätt. TSL har successivt byggt ett uppföljnings- och utvärderingssystem för att säkerställa kvaliteten i systemet.

Allt har inte alltid fungerat perfekt i TSL-systemet. Men det finns ett system för att förebygga, upptäcka samt åtgärda kvalitetsbrister. Den ständigt pågående dialogen mellan TSL-staben och omställningsföretagen avseende systemets uppgift, deltagarnas, företagens och fackens behov och förutsättningar, har varit och är grunden för utvecklingen i TSL-systemet. Omställningsföretagen är inte endast utförarna av omställningstjänsterna, de är också en del av TSL-systemets utvecklingsresurser.

TSL-systemets stora utmaning är att så många omställningsföretag vill vara med och genomföra uppdrag. Ju fler omställningsföretag som är med, desto större utmaning för den operativa ledningen att ha tillräckligt frekvent och nära dialog med alla. Det kopplar åter till uppgiften; vi måste hinna säkerställa att alla omställningsföretag förstår uppgiften, känner målen och kan TSL-systemets villkor tillräckligt väl för att kunna representera TSL-systemet på ett korrekt och önskvärt sätt ute på varje arbetsplats där uppsägningar av privatanställda arbetare sker.

TSL måste se till att den prestation som krävs av omställningsföretagen, i form av antal deltagare som får en jobblösning samt nöjdheten hos deltagare, företag och fack, harmonierar med den ekonomiska

ersättningsnivå som TSL-systemet erbjuder. Det gör vi genom att mäta såväl andel i jobb, som nöjdheten, per omställningsföretag samt följa upp lönsamheten för omställningsföretagen. TSL har skapat en "korg" av omställningsföretag som har mer än 50 procent av sin omsättning från TSL-systemet. TSL-uppdragen kan för dessa antas ha en stark påverkan på deras lönsamhet.

I korgen 2013 fanns 29 omställningsbolag. Fyra av de sex största omställningsbolagen i TSL-systemet ingick i korgen. Tillsammans utgjorde de 55 procent av volymen i TSL-systemet år 2013. De hade i genomsnitt 87 procent av sin omsättning från TSL-systemet. Den höga andelen av omsättningen som kom från TSL-systemet gör att deras lönsamhet bör ha ett starkt samband med deras TSL-uppdrag. Korgbolagens omsättning tillsammans var 310,1 MSEK 2013, deras vinst var totalt 20,1 MSEK, motsvarande 6,5 procent i vinstmarginal.

Som en jämförelse kan nämnas att korgbolagen 2012 tillsammans gjorde en vinst på 27 MSEK, motsvarande en vinstmarginal på 9,1 procent. 2011 och 2012 var däremot dåliga år för bolagen i korgen, 2011 gjorde korgbolagen tillsammans en förlust på 12,3 MSEK, motsvarande en negativ vinstmarginal på -5,3 procent. 2010 gjorde också korgbolagen tillsammans en förlust på 16,4 MSEK, motsvarande en negativ vinstmarginal på -5,1 procent.

Det är viktigt av många skäl för TSL att följa omställningsbolagens lönsamhet. En aspekt är att "TSL-marknaden" måste vara tillräckligt attraktiv för att långsiktigt dra till sig skickliga omställningsföretag, så att de resultat- och nöjdhetsmål som TSL-systemet har kan uppfyllas. En annan aspekt är, med tanke på den verksamhet TSL bedriver, att ersättningsbeloppet, i förhållande till kraven, inte är på en sådan nivå att det generellt kan leda till vinstmarginaler som kan bedömas som oskäliga och därmed skada TSL-systemets trovärdighet.

Bakom de genomsnittliga siffrorna finns enskilda bolag som går bättre än genomsnittet och andra som går sämre. Det är ett kännetecken för en konkurrensutsatt marknad. Att få en bra balans mellan resultat i andel deltagare som får en jobblösning, nöjdhet hos deltagare, företag och fack samt rimliga förutsättningar för lönsamhet hos omställningsföretagen är en viktig uppgift för TSL.

Det är alltid den som äger ett system som har ansvaret för att systemet tillräckligt väl löser sin uppgift, samt att detta sker på ett kostnadseffektivt sätt.

TSL-systemets huvudintressenter

TSL-systemet har inte kunder i traditionell mening eftersom TSL inte är en fri och öppen marknad, utan en kollektivavtalad lösning med särskilda villkor. Däremot finns tre olika grupper, eller tre huvudintressenter, som nyttjar systemet. Det är de uppsagda, de uppsägande företagen och LO-facken med avtal hos de uppsägande företagen.

De uppsagda

Under TSL-systemets första tio år har cirka 220 000 omställningsprogram beviljats. Deltagarna i programmen är alla olika utom på en punkt och den är mycket viktig. Inte någon av dessa har själva valt att sluta. De har blivit uppsagda från sitt jobb.

Det är viktigt att förstå den situation en uppsagd person hamnar i. För de allra flesta innebär det en dramatiskt försämrad ekonomi. En LO-medlem tjänande 2013 i genomsnitt 25 600 kronor enligt Medlingsinstitutets statistik. Tre fjärdedelar av de uppsagda i TSL-systemet är män. Deras lön år 2013 var i genomsnitt 26 400 kronor. Den högsta ersättningen från a-kassan är 14 960 kronor.

Nästan 60 procent av de uppsagda i TSL-systemet är mellan 30 och 54 år och har därmed ofta ett försörjningsansvar för fler än sig själva. Få har stora besparingar. Den förmögenhet som eventuellt finns är ofta bunden i bostaden. En bruttointkomstminskning med drygt 10 000 kronor i månaden skapar därför en pressad ekonomisk situation för de flesta av de uppsagda i TSL-systemet.

Det är bedrägligt att tala om en arbetslöshetsförsäkring som ger 80 procent av inkomsten. Verkligheten säger någonting helt annat.

Samma dag som TSL-systemet trädde i drift den 1 september 2004, utfärdade IAF (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen) nya föreskrifter angående begreppet "lämpligt arbete". Syftet med att utfärda föreskrifter var att öka likformigheten i kassornas bedömningar av lämpligt arbete. I föreskriften poängteras det att arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring. Sökanden måste redan från första arbetslösa dagen försöka undanröja hinder som begränsar möjligheten att kunna ta ett arbete.

Vidare ändrades begreppet "lokal bundenhet" till "geografiskt begränsat sökområde". Det begränsade sökområdet innefattar ett sökområde där bortovaron från hemmet är högst 12 timmar per dag. Om sökanden av familjescäl är hindrad att utöka sitt sökområde efter de 100 första dagarna

kan han/hon få ytterligare skälig tid att "få bort hindret". Om hindret skulle uppstå efter de 100 första dagarna av ersättningsperioden kan sökanden också få skälig tid att få bort hindret.

Det är stora krav på den som blivit uppsagd att lösa en situation som hon eller han inte själv skapat. De flesta är överens om att det ska "löna sig att arbeta", det vill säga att den som arbetar och försörjer sig av egen kraft ska ha mer pengar att röra sig med än den som inte arbetar. Problemet för många av de uppsagda, som ofta jobbat under en lång tid av sitt vuxna liv, är att de verkligen vill jobba och göra rätt för sig, men har förlorat det jobb de hade, inte på grund av egen försumlighet utan på grund av andra faktorer, faktorer som de oftast inte kan råda över.

Utöver den för de flesta låga ersättningen från a-kassan tvingas de också skriftligen rapportera sina jobbsökningsaktiviteter en gång varje månad till Arbetsförmedlingen. Det är en åtgärd som inte utgår från TSL-systemets deltagares behov, inte heller utifrån en funktionell nytta. Det blir istället en form av mekanisk kontroll, byggd på en farhåga att de arbetssökande är potentiella fuskare och endast kan bringas att söka jobb genom strikta kontrollåtgärder.

Den bilden stämmer inte alls med de uppsagda TSL möter. Deltagarna i TSL-systemet anstränger sig till det yttersta för att få ett jobb, både av sociala och ekonomiska skäl. För de som har svårt att få ett nytt jobb, är det inte lättja som hindrar dem. Det är istället hinder de behöver hjälp med att undanröja; bristande kompetens, ohälsa, pendlingsproblem eller svårighet att flytta dit jobben finns. De behöver mer hjälp. Inte mer kontroll.

Enligt a-kasseföreskrifterna måste sökanden redan från första arbetslösa dagen försöka undanröja hinder som begränsar möjligheten att kunna ta ett arbete. För cirka 10 procent av de uppsagda i TSL-systemet är bristande kompetens deras största hinder för att kunna få ett nytt arbete. Det saknas dock ett system i samhället idag som i praktiken gör det möjligt för de flesta av de uppsagda i TSL-systemet att åtgärda sin kompetensbrist.

De uppsagda vi möter i TSL-systemet, cirka 25 000 personer om året de senaste åren, är nästan undantagslöst människor som har jobbat länge, som är vana att göra rätt för sig, och som verkligen vill hitta ett nytt jobb. Den successiva försämringen av den ekonomiska tryggheten som pågått för de uppsagda under de tio år TSL-systemet varit i drift behöver belysas utifrån två aspekter; är det ett relevant sätt att förbättra rörligheten på svensk arbetsmarknad och är det ett rimligt ur ett mänskligt perspektiv?

Arbetsmarknadspolitiken, oavsett vem den drivs av - staten, arbetsmarknadens parter eller privata intressen - kan något förenklat sägas ha två huvuduppgifter. De är att dels sammanföra efterfrågan och utbud avseende arbetskraft, dels att åtgärda de hinder som finns för att delar av utbudet ska kunna svara upp mot efterfrågan.

TSL-systemet har endast resurser att arbeta med den första delen, för dessa personer räcker coachningen för att de inom rimlig tid ska kunna gå från ett jobb till ett annat. För övriga saknar TSL-systemet resurser. Dessvärre finns inte dessa resurser i tillräcklig omfattning någonstans inom arbetsmarknaden.

Diskussionen om en förbättrad matchning, som ofta hörs, kan inte lösas med mindre än att själva grundproblemet löses, att det skapas resurser för att undanröja de hinder som finns. Det handlar återigen om möjlighet till kompetensutveckling mitt i yrkeslivet, en tillräckligt väl fungerande infrastruktur och en rimlig möjlighet till en bostad där jobben finns.

Brist på samordning för de uppsagda

En arbetare som blir uppsagd och ska försöka få ett nytt jobb, kan möta många olika delar av samhället. Utöver TSL-systemet är det Arbetsförmedlingen och a-kassan, det kan vara kontantstöd via AGB (avgångsbidrag), det kan vara Försäkringskassan, CSN om personen vill studera, länsstyrelsen om det är en konkurs och den statliga lönegarantin kopplas in, många kommuner har också skapat arbetsförmedlingsliknande funktioner och de kommunala lärcentren blir en kontakt för några. Erfarenheten i TSL-systemet visar också att kontakter med banker och andra kreditgivare är vanliga, när ekonomin försämras och i vissa fall också med kronofogden på grund av betalningsproblem som en följd av det förlorade jobbet.

Det finns från samhällets sida inte en fungerande samordning för den uppsagda och inte någon hjälp att få via samhället. Den samordnande rollen för de uppsagda TSL-systemet kommer i kontakt med har alltmer tagits av TSL-systemets jobbcoacher. För många uppsagda är denna hjälp lika viktig som själva coachningen.

Det finns ett behov av att skapa en tydlig och sammanhängande design för hela arbetsmarknadsområdet i Sverige för att underlätta för de uppsagda. Det måste ske utan att varje delsystems styrkor raderas ut. Lösningen är inte att göra allt lika, utan att göra gränssnitten synliga, tydliga och kompatibla. Ägarna till de olika delsystemen behöver ta hänsyn till helheten, när det egna systemet utformas. Det bygger på en öppenhet och att alla typer av

förändringar kommuniceras. Under TSL-systemets tioåriga historia har en successiv övervältring skett från samhället till TSL-systemet, utan att det har diskuterats och utan hänsyn tagen till helheten.

Det är olyckligt ur många aspekter. Om rörligheten på arbetsmarknaden ska öka, om företagen ska få lättare att hitta arbetskraft med rätt kompetens, om de uppsagda ska kunna hitta nya jobb krävs en helhetssyn för hela arbetsmarknaden, där varje enskild åtgärd är en stödjande del av helheten.

Företagen

De flesta av företagen TSL har kommit i kontakt med är mikroföretag med 1 – 9 anställda, eller småföretag med 10 – 49 anställda. Dessa två grupper har hittills utgjort 78 procent av de företag som nyttjat TSL-systemet. Mikro- och småföretagen har ytterst sällan egna HR-resurser. De ser oftast TSL-systemet som en försäkring; när de måste säga upp personal ska försäkringen träda in. Företagen måste fokusera på den egna affären och på de verksamheter som ska vara kvar.

Därför är deras engagemang i omställningsprogrammen för de uppsagda ibland relativt låg. De överlåter åt den fackliga organisationen att ha det avgörande inflytandet avseende val av omställningsföretag och avseende uppföljningen av omställningen för den uppsagda. Det är en ordning som företagen själva säger sig vara nöjda med. Ovanstående gäller i viss utsträckning också för en del av de medelstora företagen, de med 50 – 249 anställda.

Gemensamt för alla företag TSL kommit i kontakt med, även de stora företagen med 250 eller fler anställda, är deras svårighet att bedöma framtiden och att dimensionera personalresurserna långsiktigt. Den långsamma ekonomiska återhämtningen efter finanskrisen, tillsammans med olika risker för bakslag i den ekonomiska utvecklingen i för Sverige viktiga exportområden, har ökat behovet av snabb anpassning av personalresurserna. Det märks i TSL-systemet genom att en stor andel av de som får ett nytt jobb får en visstidsanställning, en relativt stor del av de uppsagda återanställs av samma arbetsgivare och ytterligare en andel får sitt nya jobb inom ett bemanningsföretag.

Det är en svår situation inte bara för de anställda, utan också för företagen. De anställdas behov av trygghet och företagens behov av flexibilitet är båda lätta att förstå.

TSL-systemet möter sällan arbetsgivare med en cynisk, eller girig inställning till sina anställda. Tvärtom, särskilt i mikro- och småföretag känner ofta

ägarna en nära samhörighet med de anställda och försöker i det längsta undvika att behöva säga upp personal. Denna lojalitet är ofta ömsesidig, de anställda känner en långtgående lojalitet med sitt företag och sin arbetsgivare.

Facket

I mikro- och småföretagen finns sällan en egen fackklubb, utan facket företräds av en ombudsman. Totalt sett är det i cirka 85 procent av de uppsägningar som TSL-systemet är inblandat i, en ombudsman som företräder facket.

Det har inneburit att många ombudsmän har varit inblandade i ett stort antal omställningar och byggt upp en stor kunskap om TSL-systemet. Det ger ett informationsövertag vid val av omställningsföretag i de olika uppdragen. Eftersom facket oftast har det avgörande inflytandet vid val av omställningsföretag, innebär det i praktiken att en av de grundläggande idéerna i TSL-systemet, att parterna lokalt ska välja omställningsföretag, snarare blivit regionalt. Arbetsgivarna säger sig vara nöjda med den situationen.

Det har funnits en oro från vissa omställningsföretag att det stora inslaget av fackliga ombudsmän som har det avgörande inflytandet vid val av omställningsföretag skulle leda till att endast ett fåtal omställningsföretag skulle bli valda. Denna oro har dock inte fått något stöd generellt sett av den faktiska utvecklingen hittills.

Ett problem som har förekommit i vissa fall är att ombudsmännen, i akt och mening att hjälpa sina medlemmar, försökt att få omställningsföretagen att ta med "friåkare", det vill säga personer som inte uppfyller TSL:s rekvisit för att omfattas av omställningsstödet. Framför allt har detta gällt visstidsanställda. Ett annat problem, mindre frekvent förekommande, har varit att några ombudsmän vägrat att skriva på ansökan om omställningsstöd för icke medlemmar. Omställningsavtalet omfattar dock alla arbetare på arbetsplatsen, oavsett om de är med i facket eller ej. Båda dessa frågor har i regel gått att lösa genom information om TSL-systemets faktiska villkor.

Många av de ombudsmän som kommit att arbeta frekvent med TSL-systemet, har blivit värdefulla samtalspartners för TSL, avseende systemets styrkor och svagheter.

TSL och Arbetsförmedlingen

TSL-systemet verkar inte i ett vakuum. Det är beroende av andra system och andra delar av samhällets verksamheter som bedriver, påverkar eller beslutar om frågor inom arbetsmarknaden.

I återblicken på TSL-systemets första tio år är det omöjligt att gå förbi Arbetsförmedlingen och TSL:s samarbete med Arbetsförmedlingen. Det finns inte någon annan organisation som påverkar svensk arbetsmarknad tillnärmelsevis lika mycket som Arbetsförmedlingen. Det gäller såväl förmedlingens egen relation till arbetssökande och arbetsgivare, som den påverkan de har på andra organisationer och företag som finns inom det arbetsmarknadspolitiska området. Arbetsförmedlingen har under dessa år disponerat runt 70 miljarder skattekoronor varje år, ibland mer, ibland mindre, beroende på konjunkturläget.

År 2006 tog Trygghetsfonden TSL, tillsammans med de andra stora trygghetsorganisationerna, initiativ till ett organiserat samarbete med Arbetsförmedlingen. Det första formella avtalet trädde i kraft den 1 april 2008. Målet med samarbetsavtalet var att på ett effektivt sätt för de uppsagda, länka ihop omställningsorganisationernas tidiga insatser med Arbetsförmedlingens resurser avseende utbildning och praktik, samt att göra gränssnittet mellan omställningsorganisationerna och Arbetsförmedlingen enkelt för de uppsagda.

När finanskrisen slog till 2008 och snabbt satte dramatiska spår i arbetsmarknaden, med stora varsel och många uppsagda, tvingades regeringen att agera snabbt. Ett "stimulanspaket" omfattande 8,3 miljarder kronor under åren 2009 – 2011 presenterades den 5 december 2008. Syftet var att mildra effekterna av finanskrisen och Arbetsförmedlingen skulle nu kunna hjälpa också de nyarbetslösa.

I regeringspromemorian av 2008-12-05 framhöll regeringen bland annat *"Arbetsförmedlingen ska, i de fall det finns ett omställningsavtal, samarbeta med trygghetsråden vid varsel om uppsägningar för att tillsammans ge den enskilde ett gott stöd under uppsägningstiden och för att undvika eller förkorta arbetslöshet."*

Så blev dock inte fallet. TSL kunde efter ett flertal möten konstatera att Arbetsförmedlingen inte på en enda punkt ändrade vare sig sin upphandling av jobbcoacher eller sin rekrytering av eget anställda jobbcoacher. Arbetsförmedlingen lät inte på någon punkt de goda erfarenheter som fanns i TSL-systemet, hos ett stort antal omställningsföretag och hos arbetsmarknadens parter (Svenskt Näringsliv

respektive LO), komma till uttryck i den upphandling av jobbcoacher som Arbetsförmedlingen genomförde.

Av de som blivit uppsagda i kölvattnet efter finanskrisen var den övervägande delen privatanställda arbetare. Det upplägg som Arbetsförmedlingens jobbcoachning hade motsvarade dåligt de behov som dessa personer hade.

Sättet som Arbetsförmedlingens jobbcoacharbete bedrevs på, både rekryteringen av egna anställda jobbcoacher respektive upphandlingen av kompletterande aktörer, sände märkliga signaler om hur Arbetsförmedlingen såg på den kompetens som behövdes för att på ett framgångsrikt sätt coacha uppsagda personer till ett nytt arbete.

Beträffande de ekonomiska medlen till praktisk kompetensutveckling, vilken i praktiken avsåg praktikplatser, vilade denna åtgärd på antingen ett missförstånd eller avsaknad av korrekt analys. De stora problemen på svensk arbetsmarknad under slutet av 2008 och under 2009 var inom den privata sektorn. Det var inte möjligt att få fram meningsfulla praktikplatser inom den privata sektorn under 2009, företagens stora bekymmer var tvärtom att minska antalet anställda.

Det är förståeligt att såväl politiken, både regering och oppositionen, kände ett behov av att agera snabbt och kraftfullt när effekterna av finanskrisen nästan golvade stora delar av svensk industri. I då rådande exceptionella läge på arbetsmarknaden, med de omfattande extra ekonomiska resurser Arbetsförmedlingen hade fått och med de direktiv förmedling fått, kan det knappast betraktas som acceptabelt att ledningen för en skattefinansierad verksamhet inte nyttjar den omfattande kunskap som fanns till förfogande inom TSL-systemet, dess omställningsföretag och dess ägare.

När Saab Automobile i Trollhättan gick i konkurs 19 december 2011 sattes samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och TSL-systemet åter på prov. Saab Automobiles problem hade funnits länge, situationen hade varit mer eller mindre akut sedan december 2009, då GM förklarade att de hade för avsikt att lägga ned Saab. I april 2011 stoppades produktionen av Saab-bilar. Sommaren 2011 kunde Saab inte betala lönerna till de anställda. I början av november 2011 varslade Saab Automobile 500 personer.

Den 21 december fanns fyra ministrar på plats i Trollhättan. Bland annat sades:

”Arbetsförmedlingen (AF) har fått 1,2 miljarder kronor extra i förvaltningsmedel i budgetpropositionen för 2012 för att förhindra och bryta långtidsarbetslöshet. AF:s nationella beredskapsorganisation är aktiverad och kan därmed omfördela såväl personella resurser som åtgärdsmedel till Trollhättan/Västra Götaland i den omfattning som krävs.”

Det skulle visa sig bli ett omställningsprojekt med två ansikten. Trygghetsfonden TSL och TRR Trygghetsrådet var väl förberedda och kom snabbt igång med omställningsverksamhet för de uppsagda arbetarna och tjänstemännen. Den statliga arbetsförmedlingen i Trollhättan verkade helt oförberedd. Det tog sex månader innan deltagarna i TSL-systemet fick praktisk hjälp värd namnet från Arbetsförmedlingen.

Många av arbetarna från Saab Automobile hade bra och efterfrågad kompetens och därmed en stark ställning på arbetsmarknaden. Det fanns dock ett relativt stort antal av de uppsagda som var i motsatt situation. De hade en svag ställning på arbetsmarknaden, en del av dem till och med en mycket svag. Detta bekräftades vid den kartläggning av samtliga uppsagda i Saab-projektet som TSL-systemets omställningsföretag Startkraft gjorde initialt.

För dessa fanns behov av arbetsförmågeutredningar, särskilt stöd i olika former, bland annat utbildning alternativt praktik. Utan särskilda insatser var risken stor att dessa personer skulle hamna i långtidsarbetslöshet. Dessa personer uppfyllde de formella kraven för att kunna få omedelbara insatser från Arbetsförmedlingen enligt regleringsbrevet för 2012 samt enligt ministrarnas utfästelse.

Arbetsförmedlingen i Trollhättan valde trots detta att avvisa alla propäer från Startkraft och TSL. Trots regeringens uttalade extra resurser för att kunna agera snabbt och motverka risk för långtidsarbetslöshet bedömde Arbetsförmedlingen, i direkt konflikt med Startkrafts kartläggning av samtliga deltagares behov och situation, att inte någon av de uppsagda arbetarna från Saab var i riskzonen för långtidsarbetslöshet och därmed aktuella för tidiga insatser.

De uppsagda arbetarna från Saab Automobile som fanns i TSL-systemet fick i praktiken inte någon hjälp från Arbetsförmedlingen under det första halvåret efter konkursen. Fortfarande sex månader efter konkursen var det många uppsagda som ännu inte haft kontakt med sin handläggare på Arbetsförmedlingen. De uppsagda vittnade om att det var näst intill omöjligt att nå sin handläggare via telefon, vilket bekräftades av många

tjänstemän på Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens kontor öppnade först klockan 10.00 för besökande.

Drygt ett år efter konkursen fanns 248 arbetare kvar i Saab-projektet. De var i allt väsentligt den målgrupp som identifierades redan vid den initiala kartläggningen. Genomsnittsåldern för denna grupp var 53 år och 65 personer var 60 år eller äldre. Olika typer av arbetsförmågenedsättning finns hos många av dessa.

Det saknades kongruens mellan de utfästelser som gjordes och vad som sedan faktiskt skedde, eller inte skedde. Var i kedjan, från uppdrag, till styrning och tillämpning från högsta ledningen i Arbetsförmedlingen, via mellanchefer på flera nivåer till handläggarna i Trollhättan, bristerna fanns var svårt för oss att avgöra. Ytterst åvilade ansvaret Arbetsförmedlingens högsta ledning. Oavsett var i kedjan det tog stopp, nådde hjälpen inte de uppsagda arbetarna under de första sex månaderna efter konkursen.

När samarbetet inte alls fungerade efter Saab Automobiles konkurs i Trollhättan, trots de omfattande extraresurser Arbetsförmedlingen då fick, valde TSL, tillsammans med TRR Trygghetsrådet, att säga upp det centrala samarbetsavtalet i juni 2012. Efter att TSL och TRR sagt upp det centrala samarbetsavtalet med Arbetsförmedlingen tog i augusti 2012 Arbetsmarknadsdepartementet initiativ till överläggningar med de stora omställningsorganisationerna.

I januari 2013 kontaktade chefen för Arbetsförmedlingens marknadsområde Småland, TSL och övriga trygghetsorganisationer för samtal kring hur ett framtida samarbete skulle kunna utformas. Det initiativet kom att bli *Smålandsmodellen*, ett regionalt avtal istället för centralt mellan Arbetsförmedlingen och TSL, en ny modell för samarbete med utgångspunkt närmare verksamheten.

Tanken är att snabbt identifiera de personer som löper störst risk att drabbas av långtidsarbetslöshet och därefter sätta in lämpliga insatser i ett tidigt skede. Genom en effektiv samarbetskedja med tydligt utpekade kontaktpersoner lokalt, skulle det bli möjligt att snabbt och effektivt boka trepartssamtal mellan Arbetsförmedlingens handläggare, TSL och den uppsagde redan under uppsägningstiden.

Som en fortsättning av pilotprojektet i Småland har Arbetsförmedlingen visat stort intresse att utvidga projektet. TSL delar denna syn på att utvidga projektet och två ytterligare samarbetsprojekt har därför startats 2013 inom Arbetsförmedlingens marknadsområden Västra Svealand respektive Södra Götaland.

Det handlar om jobben

Försörjningsbördan och sysselsättningen

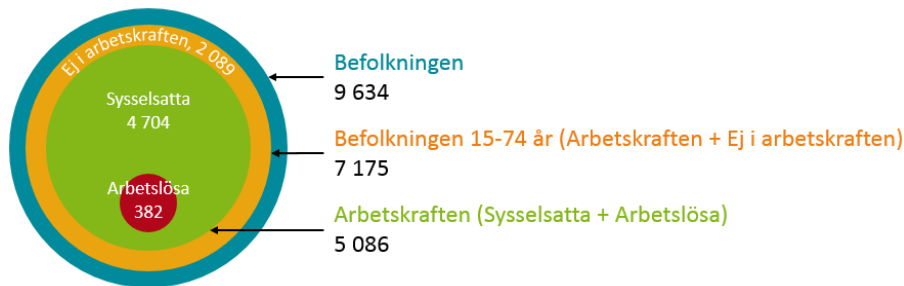
Försörjningsbördan handlar om välfärden för både individ och samhälle. Det finns olika sätt att beräkna försörjningsbördan, men gemensamt för de olika måtten är att de jämför den del av befolkningen som arbetar med den del som inte arbetar. De personer som inte arbetar behöver få sin försörjning från de som arbetar, genom samhället. Försörjningsbördan, beräknad enligt nedanstående modell, visar hur många människor varje sysselsatt person behöver försörja, inklusive sig själv utifrån SCB:s arbetskraftsundersökning november 2013.

$$\frac{\text{Befolkningen totalt}}{\text{Sysselsatta (15 – 74 år)}} = \frac{9\,634}{4\,704} \approx 2,05$$

Försörjningsbördan påverkas också i stor utsträckning av befolkningens ålderssammansättning. Ett stort antal barn samt pensionärer, grupper som inte arbetar, ökar försörjningsbördan på den del av befolkningen som arbetar. Enligt SCB:s befolkningsprognoser kommer Sveriges befolkning att fortsätta öka. För att försörjningsbördan per person inte ska öka fram till 2030, enligt SCB:s prognos, behöver sysselsättningen öka med 550 000 personer, allt annat lika. Det är ett något förenklat resonemang, då exempelvis produktivitetsutvecklingen också spelar roll. Likaså är antalet arbetade timmar ett mer exakt mått än antalet sysselsatta.

Försörjningsbördan ger dock en god uppfattning om hur avgörande en tillräcklig jobbtillväxt är. Befolkningsmängden, åldersstrukturen i befolkningen, antalet i arbetskraften, antalet sysselsatta och antalet arbetslösa är alla viktiga mått. Med en ökande befolkning, som framför allt ökar i åldersgrupper som inte är i arbete, är det av avgörande betydelse att arbetskraften och antalet sysselsatta ökar.

Figuren nedan visar hur hela Sveriges befolkning fördelade sig mellan de olika grupperna i november 2013. (i tusental)



Tusental

Personer som är antingen sysselsatta eller arbetslösa utgör tillsammans arbetskraften. Personer som är i åldersgruppen 15-74 år, som inte har ett jobb och inte heller aktivt söker efter ett, räknas som ej i arbetskraften. Personer utanför åldersgruppen 15-74 år ingår inte i arbetskraftsundersökningen.

Av de olika mått som förekommer i det offentliga samtalet om arbetsmarknaden är det därför försörjningsbördan som styr hur många som behöver vara i sysselsättningen, egentligen hur många timmar som produceras. Därför bör den arbetsmarknadspolitiska dialogen ta sin utgångspunkt i vad som krävs för att fler personer ska komma i arbete.

Rörlighet på arbetsmarknaden

Matchning bygger på en väl fungerande rörlighet på arbetsmarknaden. Rörligheten byggs upp av två huvudingredienser; att erforderlig kompetens finns för de arbetsuppgifter som efterfrågas, samt att människor rent fysiskt kan ta jobben där de efterfrågas. Därtill måste det finnas ett system som gör att efterfrågan och utbud kan mötas.

Matchningen i Sverige fungerar inte tillfredsställande. Det är en logisk konsekvens av att grundingredienserna inte finns på plats. Det finns inte ett fungerande system i Sverige för kompetensutveckling mitt i yrkeslivet, det finns inte en modell för hur människor ska kunna flytta och bosätta sig där efterfrågan på arbetskraft är störst, och det finns inte ett väl fungerande system – ett marknadstorg – där efterfrågan och utbud kan mötas.

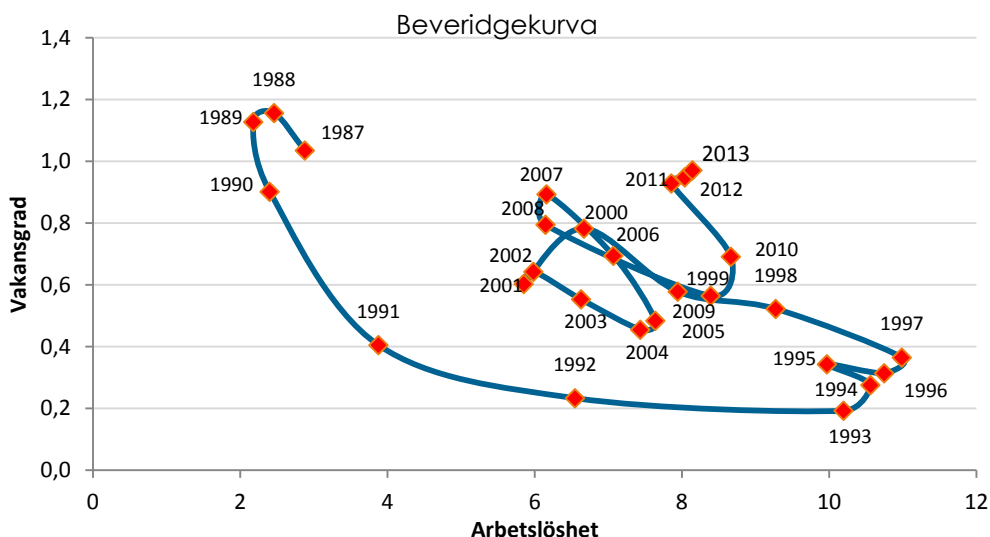
Rörligheten på arbetsmarknaden påverkas till att börja med av antalet jobb som försvinner och av hur många som nyskapas. Ju fler som försvinner och ju fler som nyskapas, desto större rörlighet. När det nyskapas fler jobb än vad som försvinner, underlättas rörligheten.

De som är ombytessökande, det vill säga redan har ett jobb och byter av egen vilja, är en stor grupp. Denna grupp drivs bland annat av nya

utmaningar, attraktivare jobb och bättre anställningsvillkor. De har tänkt igenom sin situation och gör ett medvetet val. Kravet på dessa ombytessökare är att de har efterfrågad kompetens och kan ta de nya jobben där dessa finns. För de ombytessökande är inte ekonomin något problem under själva bytesfasen. En inkomst byts mot en annan, ofta högre.

Svårare är det för de som inte byter jobb av egen fri vilja, utan som blivit uppsagda från det jobb de har. De är ofta dåligt förberedda för att byta jobb, har inte alltid tillräcklig kompetens för de lediga jobb som finns och hamnar ofta i en besvärande ekonomisk situation under tiden, mellan det jobb de lämnar och till dess att de fått ett nytt. A-kassan innebär för många av arbetarna nästan en halvering av bruttolönen. Ännu värre är det för de som saknar a-kassa. De uppsagda kan inte välja jobb med samma omsorg som de ombytessökande, utan måste av ekonomiska och kompetensmässiga skäl ofta vara betydligt mindre sparsmakade och i princip ta första möjliga jobb.

När rörligheten på arbetsmarknaden inte fungerar tillräckligt väl beskrivs det ofta som ett matchningsproblem. Då uppstår en situation där arbetsgivarna har svårighet att hitta rätt personer (rätt kompetens) till de lediga jobben, samtidigt som arbetslösheten är hög, vilket beskrivs av nedanstående Beveridgekurva. I en väl fungerande arbetsmarknad dras kurvan mot origo.



Det finns två huvudförklaringar till att rörligheten och matchningen inte fungerar bra på svensk arbetsmarknad idag. De nya jobben som skapas ställer andra krav på kompetens än de jobb som försvinner gjorde, samt att

de nya jobben ofta skapas på andra orter än de där de gamla jobben försvann.

Av detta följer två tydliga konsekvenser. Det måste finnas ett system i samhället som gör det möjligt att transformera och utveckla befintlig kompetens så att den motsvarar de nya kraven. Det måste också finnas rimliga möjligheter för människor att flytta dit jobben finns. För båda dessa frågor finns idag stora hinder, som försvårar önskvärd rörlighet.

Dessa problem illustrerar också arbetsmarknadspolitikens svåra uppgift. Tre problem som har stor inverkan på arbetsmarknaden ligger utanför dess påverkan. Utbildning, infrastruktur och bostadsfrågor har direkt avgörande påverkan för hur arbetsmarknaden fungerar. Inte något av dessa tre områden har fungerat tillräckligt bra under lång tid. Det behövs inom alla dessa tre områden långsiktiga investeringar med bred politisk förankring och vilande på kunskap från arbetsmarknadens parter.

Kompetensen är avgörande

Sverige behöver ett robust system som gör kompetensutveckling mitt i arbetslivet möjligt. Det är svårt att hävda någonting annat utifrån vad som faktiskt sker i arbetslivet idag. Inom TSL-systemet talar både hårda data (faktiskt utfall) och mjuka data (de uppsagdas egen uppfattning) sitt tydliga språk. Utan ett system för kompetensutveckling mitt i livet kommer ett antal personer att varje år slås ut från arbetsmarknaden.

Ytterst är det varje människa som har ansvaret för sin egen kompetens. Men samhället måste tillhandahålla en infrastruktur för lärande. Som TSL påpekat tidigare saknas ett fungerande system för lärande mitt i yrkeslivet i Sverige idag.

Kunskap beskriver vi ofta som en nödvändig nyttighet. I yrkeslivet tänker vi ofta på kunskap i form av "handgrepp", att kunna utföra olika moment, praktiskt eller intellektuellt, kopplat till yrkesmässiga krav. Det finns också kunskap i en vidare mening som vi behöver för att kunna fungera i arbetslivet och i samhället. En kunskap om helheter, om sammanhang, om orsak och verkan, om den egna rollen i förhållande till andra. Kunskap som gör att vi både kan se och förstå olika skeenden samt välja hur vi själva vill agera. Det finns olika kunskaper som kan berika livet; historia, språk, litteratur, konst och musik för att nämna några. Kunskaper som vi tillägnar oss utöver den yrkesinriktade kunskapen.

Kunskap i vid mening minskar risken för inlåsning inom ett visst område och för trångsynthet. Den underlättar rörligheten på arbetsmarknaden och förståelsen i samhället.

Det är två saker som krävs infrastrukturellt. Det är dels ett relevant utbud av utbildningar och kurser, dels en rimlig försörjning under utbildningstiden. Ofta går det att hitta lösningar inom det allmänna utbildningssystemet och ibland genom privata utbildningsanordnare.

Önskvärt är att det skapas ett system som gör att fler människor ser om och utvecklar sin kompetens även när de har ett jobb. Om och när en person blir uppsagd, underlättar det möjligheten att få ett annat jobb om rätt kompetens finns redan från början.

För de som ska förbättra sin kompetens först när de förlorat sitt jobb ser situationen annorlunda ut. Här lyser avsaknaden av gemensam design för de olika stödsystemen igenom. Bland annat är det a-kassans strikta regler avseende utbildning som skapat problem. En andel, i TSL-systemet är det cirka tio procent, av de människor som kommer in i TSL-systemet behöver annan hjälp än bara coachning, i många fall handlar det om utbildning. Det visar sig vid den kompetenskartläggning som genomförs. Den mest önskvärda och mest effektiva åtgärd för dessa personer för att bryta sin arbetslöshet är utbildning. Problemet är att om de gör det mest önskvärda – utbildar sig – förlorar de ersättningen från a-kassan. Därmed blir det i praktiken omöjligt för dem att välja det mest önskvärda alternativet; utbildning.

TSL-systemet och framtiden

Arbetsmarknadens parter, i TSL:s fall Svenskt Näringsliv och LO, samt de olika arbetsgivar- och fackförbunden kännetecknas av en mycket väl utvecklad, pragmatisk förmåga att hitta gemensamma lösningar, trots ibland mycket olika utgångspunkter. Det är en avgörande styrka, inte bara på svensk arbetsmarknad, utan också en grundförutsättning för den svenska modellen.

Vi måste vara vaksamma på att den pragmatiska förmågan att hitta lösningar här och nu, inte får skymma förmågan att blicka framåt och förstå de mycket stora förändringar som blir en följd av de senaste 20 – 25 årens stora tekniksprång, avreglering och globalisering. Spelreglerna för svensk arbetsmarknad ser väsentligen annorlunda ut idag än för 25 år sedan. Hur kommer de att se ut om ytterligare 25 år, eller kanske om bara 10?

Den akademiska världen arbetar ständigt med att problematisera det till synes självklara. TSL-systemet har mycket att vinna på att kombinera ägarnas mycket goda förmåga till pragmatiska lösningar i nuet, med den akademiska världens problematiserande och ifrågasättande av det till synes självklara.

En gemensam design för hela arbetsmarknadsområdet saknas idag. Varje delsystem är utformat utifrån sina egna förutsättningar. De påverkar dock ofta andra delsystem och ger mycket olika helhetslösningar för de personer som blivit uppsagda och tar systemen i anspråk. En gemensam design handlar inte om att skapa stora organisationer, utan om att bygga sammanhang och fungerande gränssnitt.

Det borde vara ett intressant område för forskning. TSL-systemet har spelat en viktig roll för de uppsagda arbetarna under tio års tid. Det kommer sannolikt att vara fallet också de kommande tio åren. Om ägarna kan utveckla systemet ytterligare och om en genomtänkt design för alla stödsystem inom arbetsmarknaden kan skapas med tydliga och fungerande gränssnitt utifrån såväl individernas som företagens behov, kan det bidra till bättre rörlighet inom svensk arbetsmarknad.

Del 2. Tio år med TSL - siffror

Inledning

Under de tio år TSL-systemet funnits till har vi samlat på oss en stor mängd information. Informationen finns i det ärendehanteringssystem TSL använder för att handlägga omställningsstödet. Information är också insamlad genom olika undersökningar TSL genomfört med systemets intressenter; deltagare, kontaktpersoner för företag och fack, omställningsföretag med flera. En del undersökningar är genomförda i egen regi, medan andra utförts av externa parter.

TSL värnar och förespråkar transparens. Den information vi samlat in har vi också i stor utsträckning offentliggjort. Informationen, när den når ut till många, bidrar till lärande för alla intressenter i TSL-systemet. I det långa loppet är det bättre för TSL-systemets utveckling att information lyfts fram i ljuset än att den tystas ner och döljs. De utredningar och analyser vi producerat under de tio år som passerat finns tillgängliga på TSL:s hemsida.

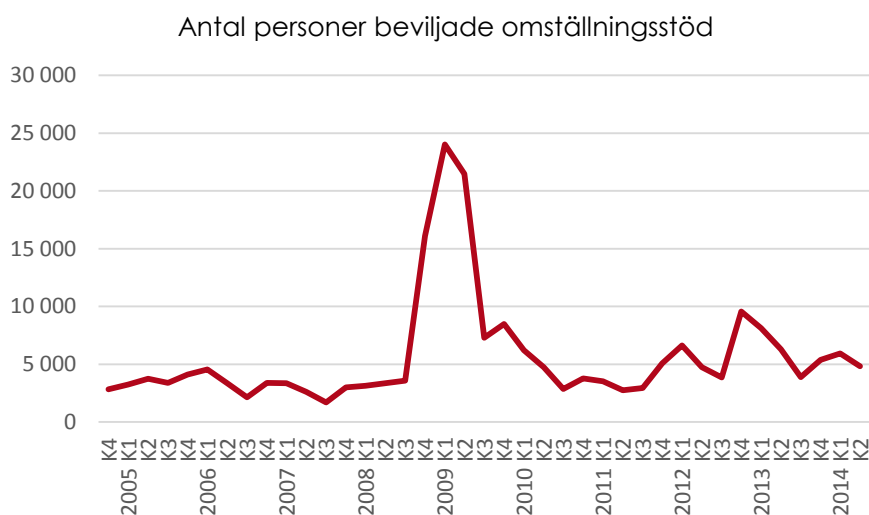
Det är en gedigen uppgift att sortera i detta omfångsrika material, och att genom siffror berätta en historia om tio års verksamhet. I det följande har vi lyft fram aspekter på TSL-systemet som vi anser betydelsefulla.

Inflödet

220 000 deltagare har fått stöd

Sedan verksamheten startade 1 september 2004 fram till och med juni 2014, har TSL beviljat 219 993 omställningsstöd. Totalt har TSL beviljat stöd för 4 660 miljoner kronor.

I genomsnitt har 1 864 personer beviljats stöd varje månad, men inflödet till TSL har inte varit jämnt över dessa år. Under finanskrisen, som drabbade TSL:s målgrupper som hårdast under det sista kvartalet 2008 och de två första kvartalen 2009, beviljade TSL stöd till 61 608 personer. Det motsvarar 28 procent av samtliga som beviljats stöd under de tio år TSL existerat.



Efter finanskrisen har antalet personer som beviljats stöd varit något högre än tidigare. Under perioden fram till och med september 2008 var det i genomsnitt 1 051 personer som beviljades stöd varje månad, och efter finanskrisen, från och med juli 2009, har i genomsnitt 1 781 personer per månad beviljats stöd.

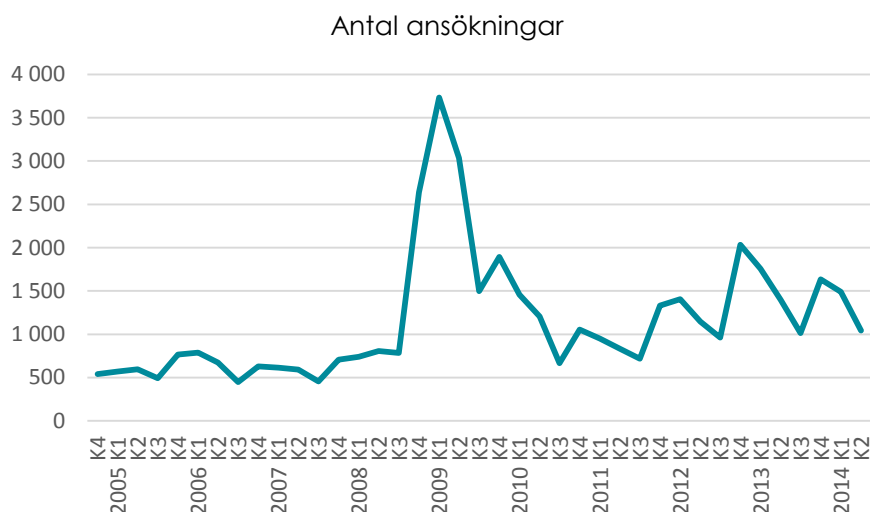
TSL började registrera personuppgifter först från och med 2006. Innan dess finns endast uppgifter om hur många personer som beviljats stöd på aggregerad nivå.

Sedan 2006 har drygt 202 000 omställningsstöd beviljats till drygt 186 000 personer. 92 procent av de individer som någon gång beviljats stöd har fått stöd endast en gång, 7,6 procent har fått stöd två gånger, och knappt en halv procent har fått stöd från TSL fler än två gånger.

Sedan 2006 har 13 595 personer blivit beviljade stöd men sedan valt att inte delta i ett omställningsprogram. Bland de som valt att inte delta i omställningsprogram är yngre personer överrepresenterade jämfört med de som väljer att delta i omställningsprogram. Många av dessa har sannolikt valt att inte delta på grund av att de i ett tidigt skede har hittat ett jobb på egen hand.

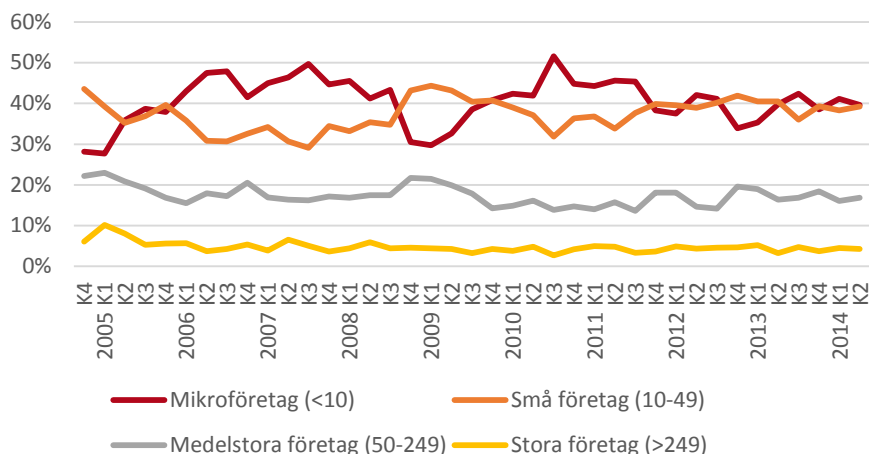
Flest ansökningar från de minsta företagen

Under tioårsperioden har 45 081 ansökningar blivit beviljade stöd. En ansökan motsvarar ett omställningsprojekt på ett företag. Liksom i fallet med antalet beviljade personer syns tydligt effekten av finanskrisen.



Merparten av alla ansökningar som inkommit till TSL har kommit från mikro- eller småföretag. Tillsammans står de för knappt 78 procent av alla ansökningar. De medelstora företagen svarar för 18 procent av ansökningarna, och de största för endast 5 procent.

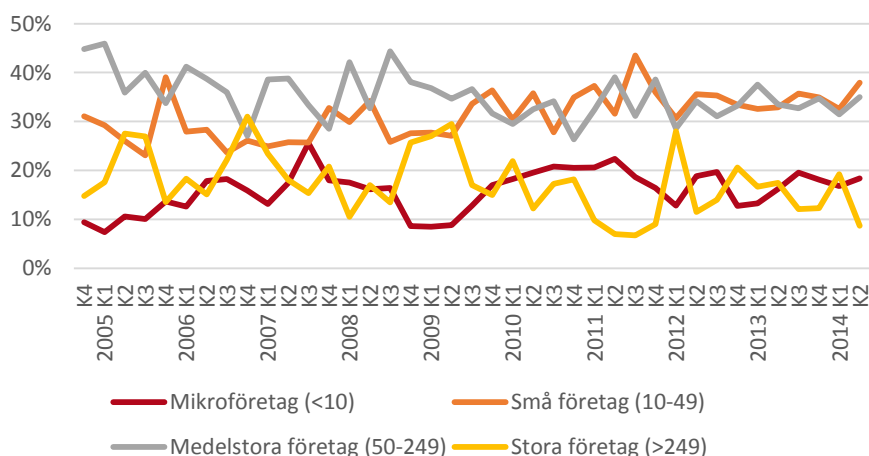
Fördelning av ansökningar efter företagsstorlek



Bilden förändras om man istället för fördelningen av ansökningar, undersöker fördelningen av antalet beviljade personer. Även om de medelstora och de stora företagen står för en liten del av den totala mängden ansökningar, står de för en större del av antalet personer som beviljats stöd, eftersom de i genomsnitt söker stöd för fler personer när de säger upp personal. De stora företagen har i genomsnitt 21 personer beviljade per ansökan, de medelstora 10 personer, småföretagen 4 personer, och mikroföretagen 2 personer.

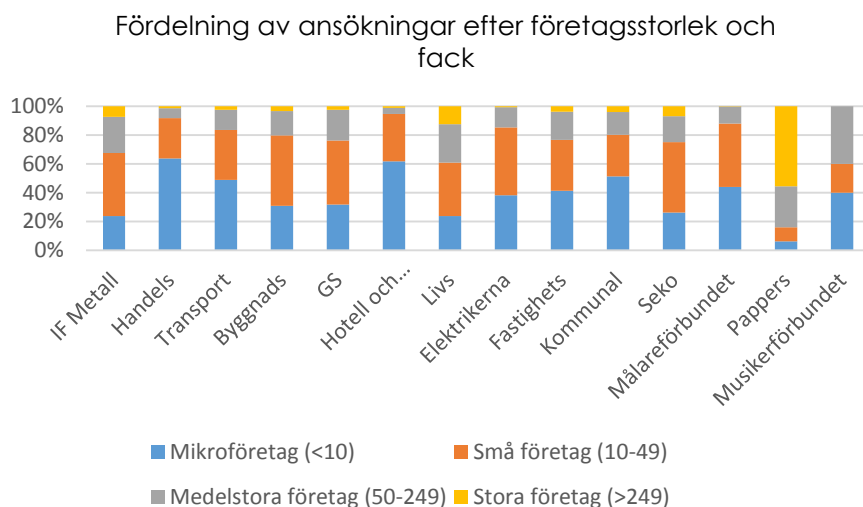
De medelstora företagen står för 35 procent av alla personer som beviljat stöd, de stora för 20 procent, småföretagen för 31 procent och mikroföretagen för 14 procent.

Fördelning av beviljade personer efter företagsstorlek



Företagsstrukturen skiljer sig åt mellan olika branscher. TSL har inte tillgång till branschdata, men genom att studera fördelningen av ansökningar efter

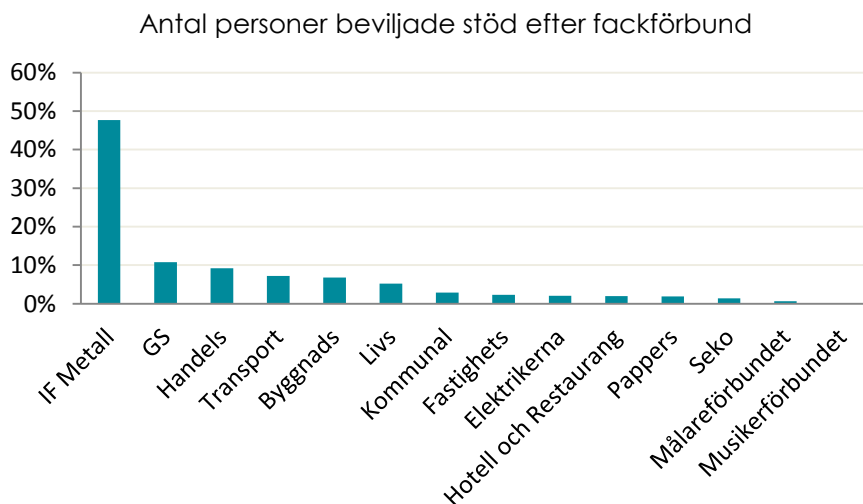
företagsstorlek för de olika fackförbunden kan man göra sig en bild av företagsstrukturen.



Ansökningar från stora och medelstora företag förekommer framför allt från Pappers, Livs och IF Metall. I ansökningar från Handels, Hotell och Restaurang och Kommunal är de ansökande företagen i större utsträckning mikroföretag.

De flesta kommer från industrin

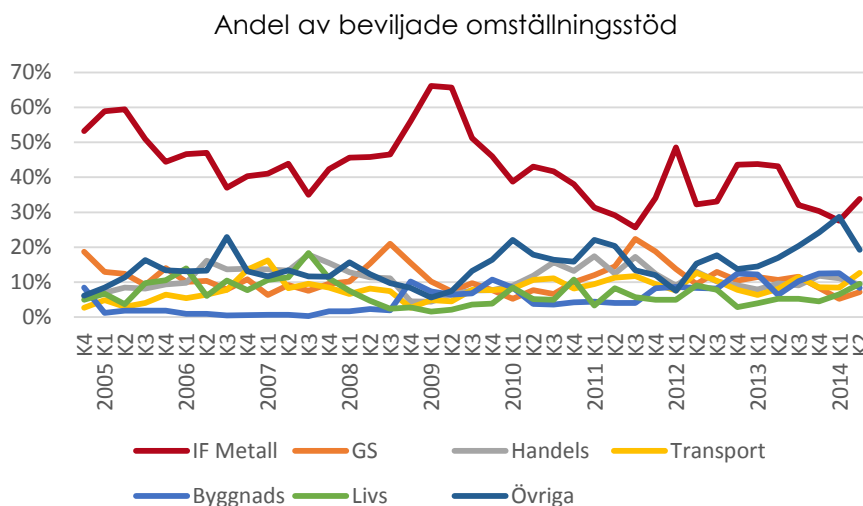
En ansökan om omställningsstöd görs av facket och det uppsägande företaget gemensamt. TSL har inte tillförlitliga uppgifter om bransch, men utifrån vilket fackförbund och vilken arbetsgivarorganisation som ansökt om stöd kan vi sluta oss till inom vilken bransch uppsägningarna har skett.



Nästan 50 procent av de 219 993 personer som beviljats omställningsstöd från september 2004 till och med juni 2014 kommer från ett företag där IF Metall varit den fackliga parten vid ansökan till TSL. Från det kan vi sluta oss till att industrisektorn är den sektor som förser TSL med flest deltagare.

Diagrammet nedan visar hur de som beviljats omställningsstöd fördelat sig per fackförbund sedan september 2004. Endast förbund med minst fem procent av den totala mängden beviljade omställningsstöd visas i diagrammet. Övriga förbund är grupperade i kategorin "Övriga".

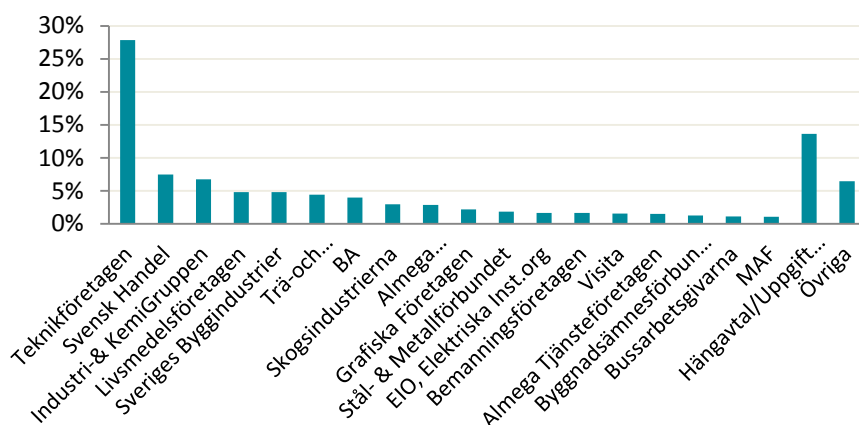
IF Metall, och därmed industrin, har dominerat inflödet till TSL under hela perioden. Under finanskrisen, som i stor utsträckning slog mot svensk exportindustri, var det drygt 65 procent av de som beviljades stöd som kom från ett företag där IF Metall varit den fackliga parten vid ansökan till TSL.



Bryter man ner inflödet efter vilka arbetsgivarorganisationer de uppsägande företagen är medlemmar av framträder ett liknande mönster.

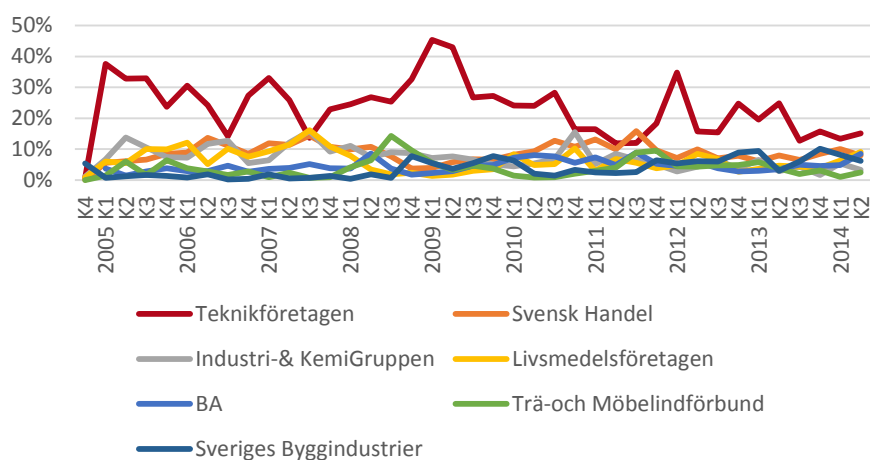
Arbetsgivarorganisationer inom industrin, framför allt Teknikföretagen, dominerar inflödet till TSL-systemet. Knappt 15 procent av företagen som ansöker om stöd från TSL är inte medlemmar i någon arbetsgivarorganisation. Dessa återfinns i kategorin "Hängavtal/Uppgift saknas" nedan. TSL har inte information om i vilka branscher dessa företag är verksamma.

Antal personer beviljade stöd efter arbetsgivarorganisation



Över tid framträder industrins dominans även när man bryter antalet beviljade personer på vilken arbetsgivarorganisation det uppsägande företaget tillhör.

Andel av beviljade omställningsstöd

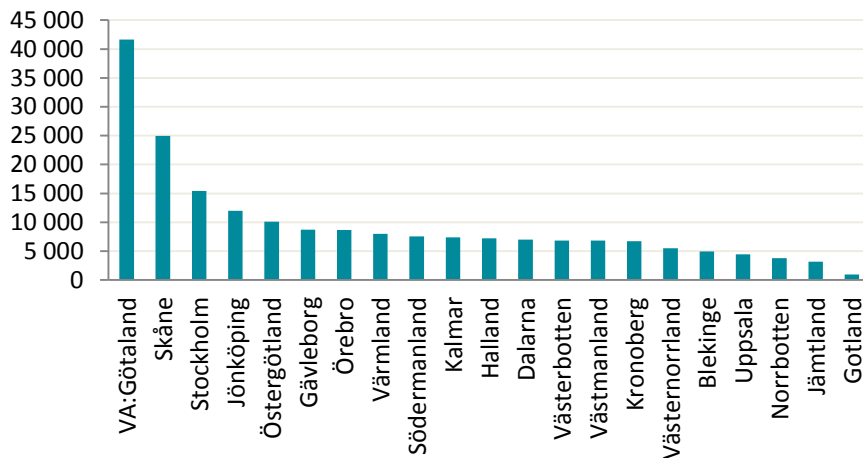


Flest beviljade från storstadslänen

TSL började registrera personuppgifter först i januari 2006. Därför finns det inte uppgifter om vilka län deltagarna kommer från för åren 2004 och 2005.

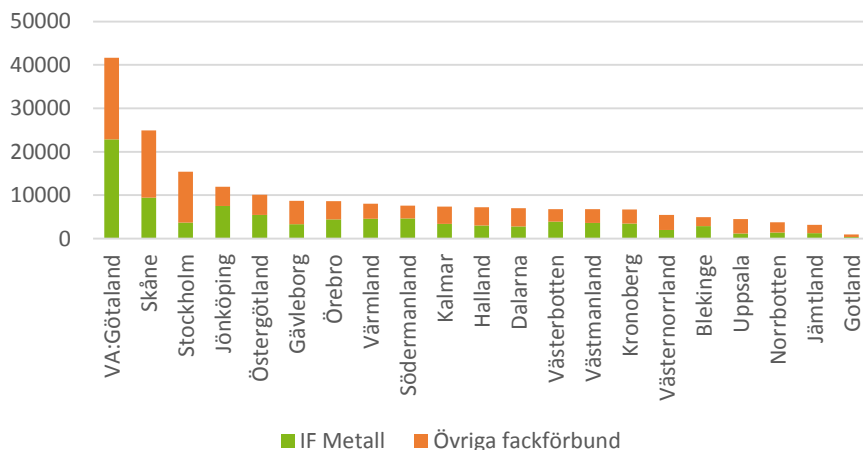
De tre storstadslänen VA:Götaland, Skåne och Stockholm står tillsammans för drygt 40 procent av alla deltagare som beviljats stöd under denna period.

Antal personer beviljade stöd per län



Fördelningen per län beror i stor utsträckning på branscher som finns representerade i de olika länen. Vi har tidigare visat att industrin står för den största delen av de som beviljas stöd. Om vi använder samma metod, och bryter ner antalet deltagare per län på fackförbund, syns tydligt att IF Metall dominerar i de flesta länen, och står för 55 procent av det totala antalet beviljade i VA:Götaland. I de flesta länen är det IF Metall som dominerar. Stockholm och Uppsala avviker kraftigt från detta mönster, med en andel från IF Metall om endast 25 procent.

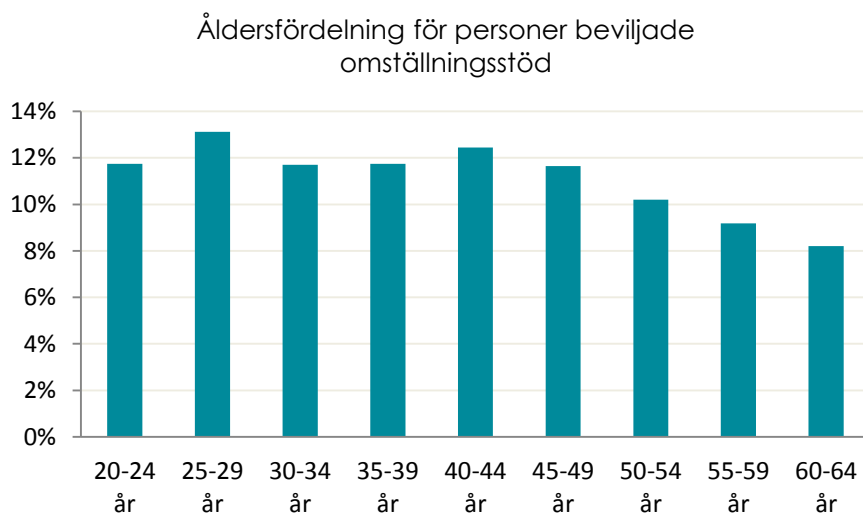
Antal beviljade efter facklig tillhörighet och län



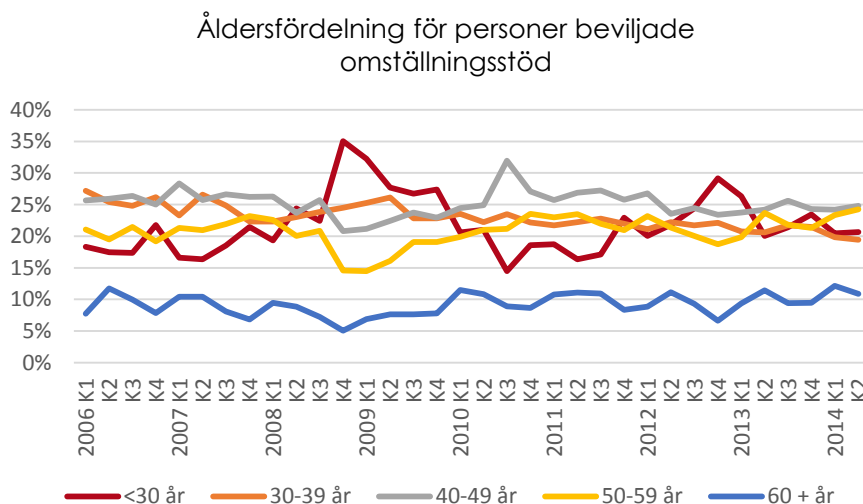
Även om storstadsregionerna står för den största andelen beviljade, kan de inte därmed sägas vara de län som är hårdast drabbade. Arbetsmarknaden är större i storstadslänen än i övriga delar av landet. Storleken bidrar till en ökad rörlighet och större möjligheter att hitta ett jobb för de som blivit uppsagda.

Många unga fick gå under finanskrisen

Åldersfördelningen för de personer som beviljats omställningsstöd från januari 2006 och framåt ser ut som nedan. Åldersfördelningen är relativt jämn, men personer över 50 utgör en lägre andel än yngre åldersgrupper. Flest personer som beviljats omställningsstöd är mellan 25 och 29 år.



Åldersfördelningen har inte varit jämn över tid. Under finanskrisen ökade andelen yngre som beviljades stöd markant. Under det sista kvartalet 2008 var över 35 procent av de som beviljades stöd under 30 år.



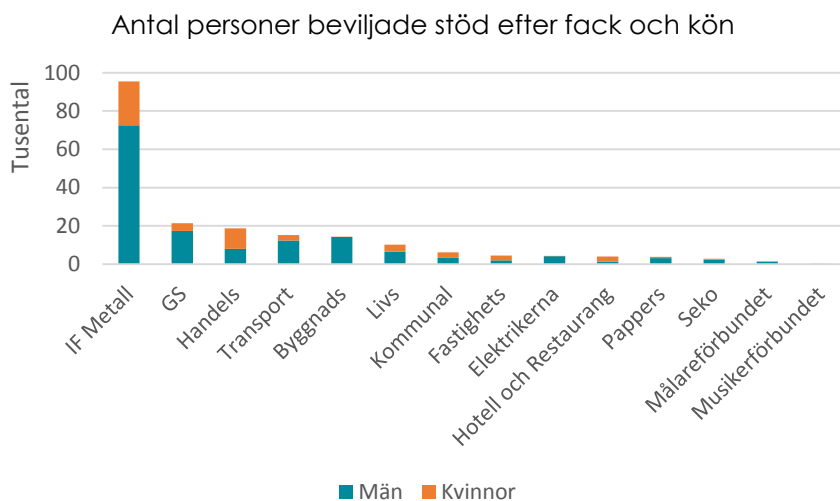
Ett rimligt antagande till varför andelen yngre ökade så kraftigt under finanskrisen är att företagen tvingades genomföra uppsägningar snabbt. De förhandlingar mellan fack och arbetsgivare, som i vanliga fall sker vid en

uppsägning, fick stå åt sidan. Personer sades istället upp efter sist in-först ut-principen, vilket av naturliga skäl hårdast drabbar de unga.

Mansdominerade branscher

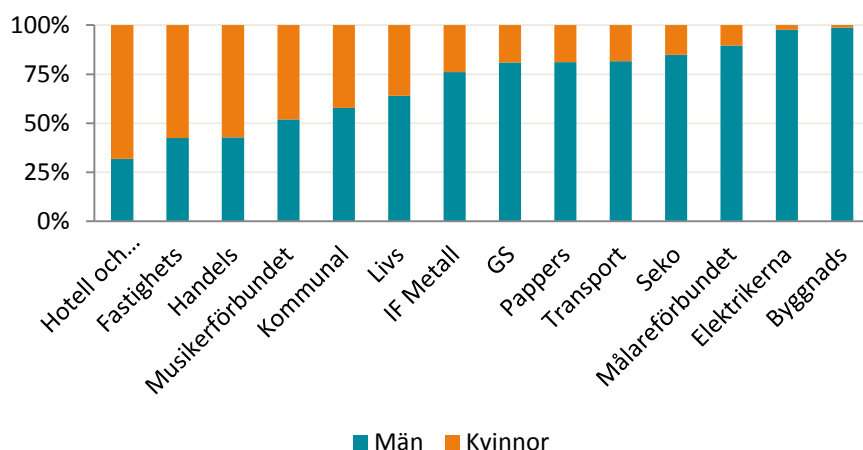
Nästan tre fjärdedelar av alla de personer som beviljats omställningsstöd i TSL-systemet sedan januari 2006 är män. Kvinnorna utgör endast 26,5 procent.

Anledningen till att kvinnorna är underrepresenterade inom TSL-systemet är att de branscher som förser systemet med flest deltagare är mansdominerade. Majoriteten av alla deltagare kommer från företag där IF Metall varit den fackliga parten vid ansökan till TSL. Bland deltagare från IF Metall är 76 procent män.



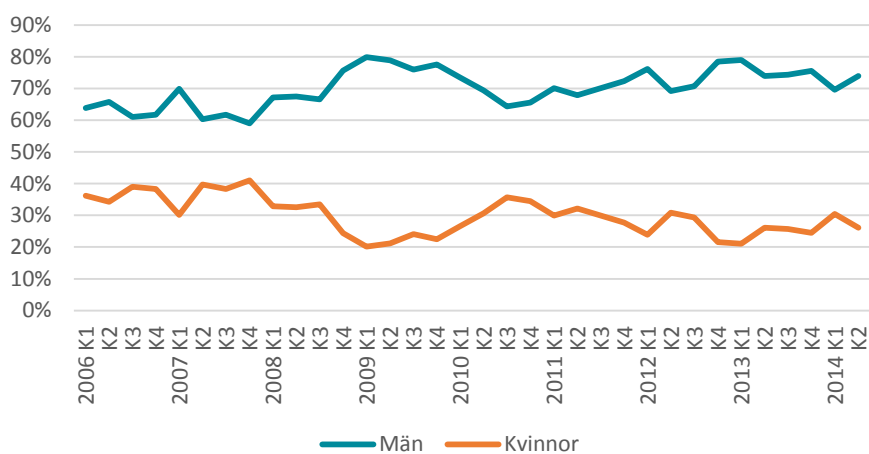
Om vi godtar fackförbund som en bra representation för bransch, ser vi att männen dominerar inflödet till TSL-systemet i de flesta branscherna. Endast inom Hotell och Restaurang, Fastighets och Handels är kvinnorna i majoritet.

Könsfördelning efter fackförbund



Eftersom finanskrisen i första hand drabbade den mansdominerade industrin, är det naturligt att andelen kvinnor sjönk i TSL-systemet i samband med krisen. Andelen män ökade till runt 80 procent under kriskvartalen. De senaste åren har andelen kvinnor minskat.

Könsfördelning för personer beviljade omställningsstöd

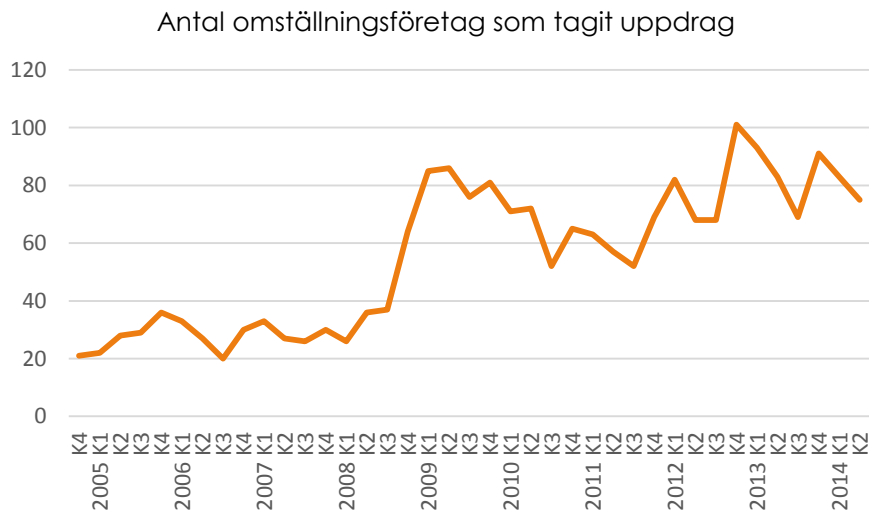


Marknaden

Omställningsföretagen blir fler och fler

Totalt har 259 olika omställningsföretag haft uppdrag i TSL-systemet sedan starten 2004. Drygt 100 omställningsföretag hade samarbetsavtal med TSL den sista juni 2014.

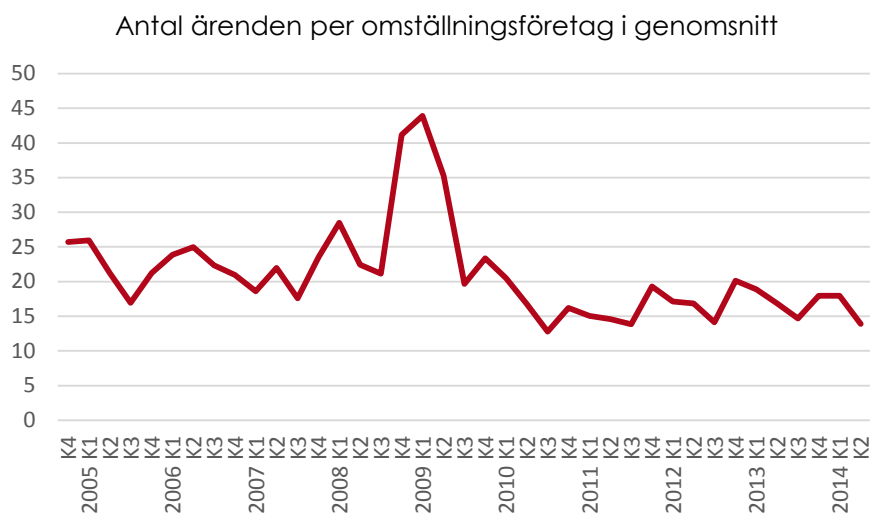
Antalet omställningsföretag som tagit uppdrag har inte varit konstant över tid. Finanskrisen medförde en explosion av nya omställningsföretag i systemet. Från 37 leverantörer som hade uppdrag kvartal tre 2008 ökade antalet till 85 stycken första kvartalet 2009. Expansionen var naturlig. Den nära på sjufaldiga ökningen av antalet personer som beviljades stöd som finanskrisen orsakade krävde fler leverantörer.



Förväntningarna var att antalet leverantörer skulle minska efter att effekterna av finanskrisen klingat av. Så skedde dock inte, av olika anledningar. Inte minst hade Arbetsförmedlingens upphandling av externa jobbcoacher en inverkan på antalet omställningsföretag i TSL-systemet. Omställningsföretag som skulle ha fått svårt att klara sig med TSL-systemet som enda marknad fick i och med Arbetsförmedlingens upphandling flera marknader att försörja sig genom.

Innan finanskrisen, fram till och med det tredje kvartalet 2008, var det i genomsnitt 29 omställningsföretag som fick uppdrag i TSL-systemet per kvartal. Efter krisen, från och med det tredje kvartalet 2009 hade det genomsnittliga antalet omställningsföretag med uppdrag stigit till 74 per

kvartal. Som en följd av detta sjönk antalet uppdrag per leverantör och kvartal från 22 innan krisen till 17 efter krisen.

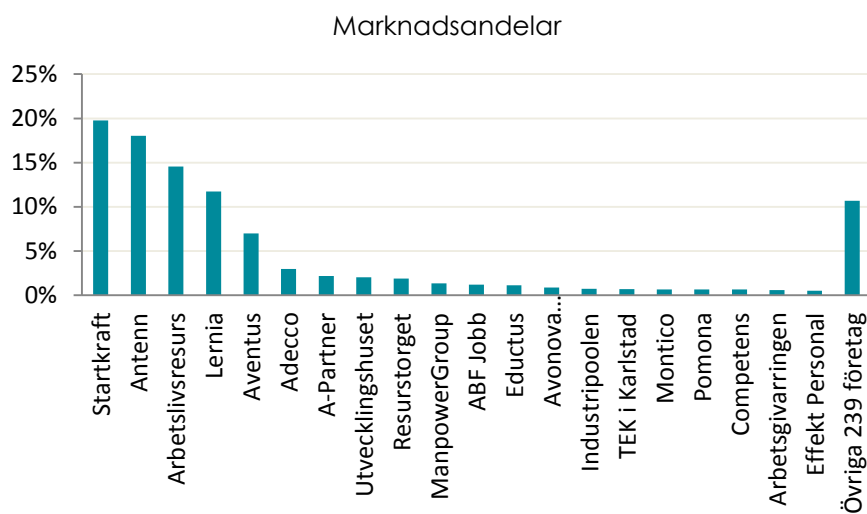


Många omställningsföretag, men få aktiva

De allra flesta av de 259 omställningsföretag som varit aktiva i TSL-systemet under de tio år som passerat har tagit endast ett fåtal uppdrag. Tabellen nedan visar den kumulativa andelen av marknaden grupperad efter omställningsföretagens storlek, baserat på deras totala andel av marknaden inom TSL.

Omställningsföretag	Kumulativ andel
5 största	71,0%
10 största	81,5%
20 största	89,3%
50 största	96,6%
100 största	99,1%
<u>Samtliga 259</u>	<u>100,0%</u>

Av de knappt 220 000 personer som beviljats stöd har de fem största omställningsföretagen haft en andel om 71 procent, de tio största om 82 procent och de 20 största om 89 procent. Marknaden har med andra ord dominerats av ett mindre antal företag, vilket illustreras på ett annat sätt i diagrammet nedan.

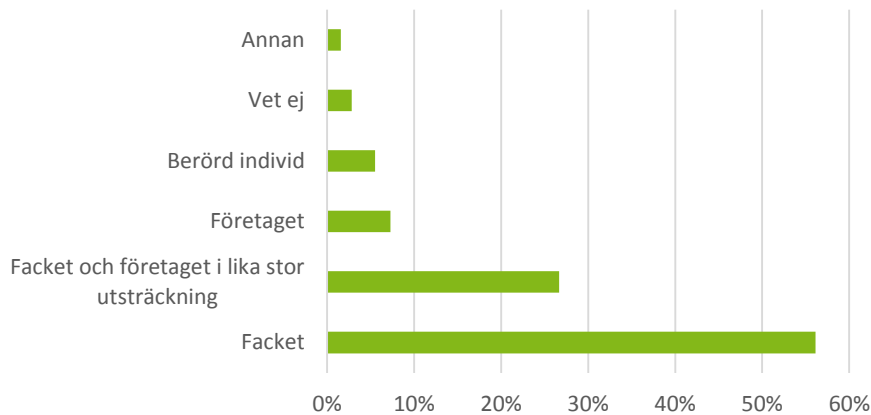


Facket har stort inflytande

I kollektivavtalet specificeras att det uppsägande företaget tillsammans med facket i konsensus ska besluta vilket omställningsföretag som ska användas i varje enskilt projekt. I praktiken har det dock oftast varit facket som haft det avgörande inflytandet vid valet av omställningsföretag.

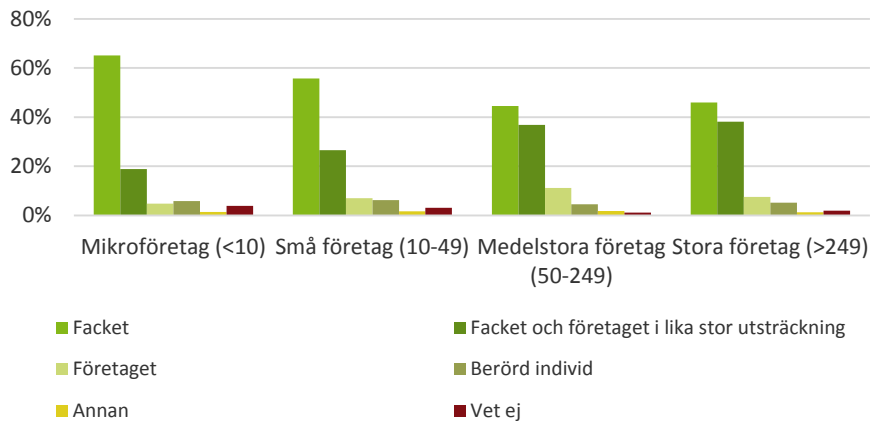
I den undersökning TSL genomför varje månad med representanter för företag och fack framgår att facket haft det avgörande inflytandet vid valet av omställningsföretag i 56 procent av fallen. I 27 procent av fallen har valet varit gemensamt, och företagen har haft det avgörande inflytandet endast i sju procent av fallen.

Vem anser du hade det avgörande inflytandet vid valet av omställningsföretag i omställningsprojektet?



Facket har framför allt haft störst inflytande vad gäller valet av omställningsföretag vid omställningsprojekt i mindre företag. I de större företagen har det varit vanligare att valet är ett gemensamt beslut mellan företaget och facket. De stora företagen har oftast dedikerade personalfunktioner som de små företagen saknar. De har också större erfarenhet av uppsägningar. Sammantaget innebär det att de har mer resurser och kunskaper för att ta en aktiv roll i omställningsprojektet.

Vem anser du hade det avgörande inflytandet vid valet av omställningsföretag i omställningsprojektet?



Att facket har en större makt vid valet av omställningsföretag än vad kollektivavtalet ger sken av har implikationer på hur införsäljningen i TSL-systemet går till. Omställningsföretagen har incitament att koncentrera sin införsäljning till de fackliga kontaktpersonerna, vilket kan få effekten att företagets engagemang i omställningsprojekten minskar ytterligare.

Resultaten

Hur mäts resultaten?

Målet med det stöd TSL erbjuder är att deltagaren ska hitta ett jobb, alternativt starta eget företag, så snart som möjligt.

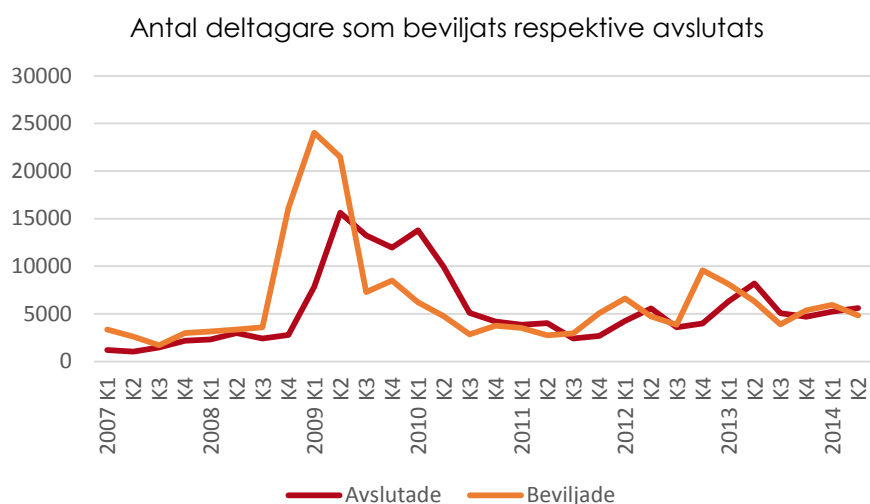
Eftersom TSL började registrera data kring varje enskild deltagare först 2006, kan vi först från 2007 och framåt säga något om resultaten av omställningsstödet. Alla data kring resultat som presenteras nedan behandlar därför perioden januari 2007 till och med juni 2014. Totalt under denna period har 163 390 deltagare avslutsrapporterats i TSL-systemet.



Omställningsföretagen rapporterar resultatet för varje deltagare senast 12 månader efter sista anställningsdag. Detta utgör den borte gränsen för när omställningsföretagen måste rapportera till TSL, men resultaten rapporteras kontinuerligt om de uppnås innan 12 månader har passerat. Deltagare som inte lyckats hitta en lösning rapporteras som arbetssökande 12 månader efter sista anställningsdag.

Detta rapporteringsförfarande medför en fördröjning i statistiken.

Exempelvis syns i diagrammet nedan två toppar i antalet avslutade personer under tiden efter finanskrisen. Den första toppen, andra kvartalet 2009, utgörs till stor del av deltagare som blivit uppsagda under finanskrisen, men snart därpå hittat en lösning. Den andra toppen, första kvartalet 2010. Den negativa effekten av finanskrisen, de deltagare som inte lyckas hitta en ny lösning, syns alltså först cirka ett år efter att de beviljats stöd.



De flesta hittar ett jobb

Tabellen nedan visar vilka resultat som har rapporterats för samtliga de drygt 163 000 deltagare som har avslutat sina omställningsprogram sedan januari 2007.

		Andel	Antal
Har fått nytt jobb	Tillsvidareanställning	30,9%	50 483
	Startat egen näringsverksamhet	2,1%	3 461
	Visstid > 6 månader	9,9%	16 099
	Visstid ≤ 6 mån	23,7%	38 706
	Behovsanställning	4,8%	7 902
	<i>Summa, Har fått nytt jobb</i>	<i>71,4%</i>	<i>116 651</i>
Utbildning		7,5%	12 219
Pension		3,2%	5 296
Annat	Annat	0,6%	926
	Sjukskriven	2,1%	3 465
	Valt att lämna programmet innan lösning uppnåtts	2,9%	4 789
	<i>Summa, Annat</i>	<i>5,6%</i>	<i>9 180</i>
Arbetsmarknadspolitisk åtgärd		1,3%	2 111
Arbetssökande		11,0%	17 933
<i>Totalsumma</i>		<i>100,0%</i>	<i>163 390</i>

Sju av tio deltagare har hittat ett jobb. Tre av tio har fått en tillsvidareanställning, och fyra av tio en tidsbegränsad anställning. En liten andel, men trots allt 3 500 personer, har startat ett eget företag.

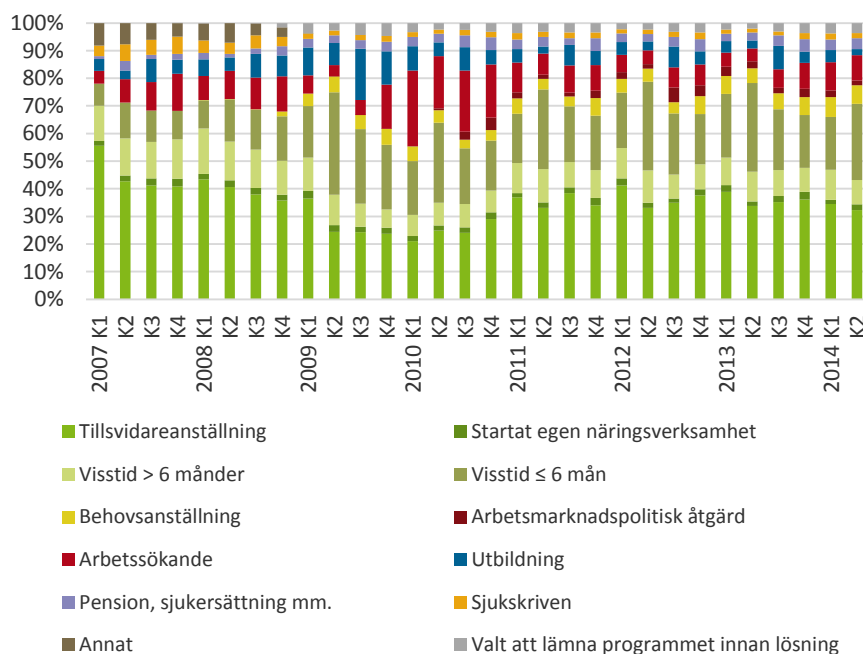
7,5 procent av deltagarna har påbörjat en utbildning, minst en termin och minst halvfart. Drygt en tiondel av de deltagare som får stöd från TSL lyckas inte hitta en lösning på sin situation, och är fortsatt arbetssökande 12 månader efter sista anställningsdag.

Toppar och dalar

Resultatet för de deltagare som fått omställningsstöd från TSL har förändrats över tid. Den sämsta perioden i TSL-systemets historia var första kvartalet 2010, då över 27 procent av deltagarna avslutsrapporterades utan att ha hittat en lösning, och alltså var fortsatt arbetssökande. Under detta kvartal var det många av de som kom in under finanskrisen, och som inte lyckades hitta en lösning, som rapporterades.

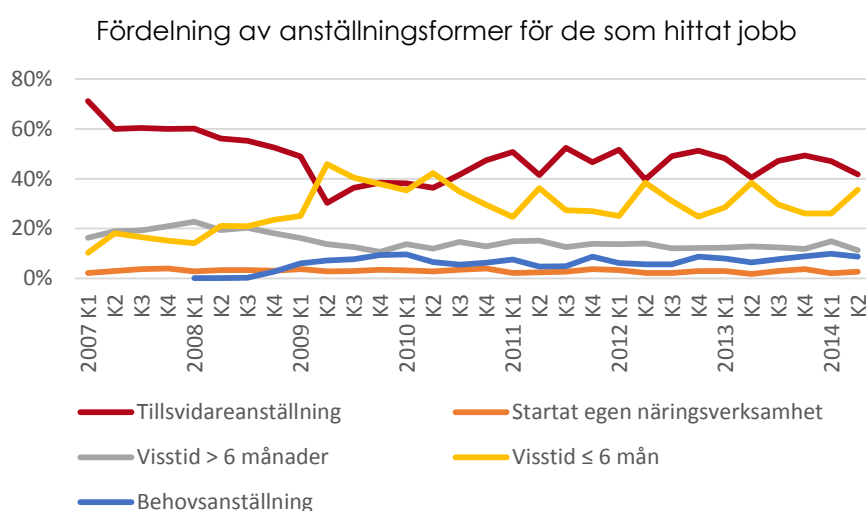
Tredje kvartalet 2009 gick nästan var femte person som avslutade sitt omställningsprogram in i utbildning. Sannolikt är denna höga notering också relaterad till finanskrisen. Många av deltagarna som kom in i TSL-systemet under finanskrisen var yngre än 30 år. För dessa har sannolikt utbildning varit en lämplig och möjlig lösning i det tuffa arbetsmarknadsklimat som var rådande efter krisen.

Resultat för deltagare som avslutsrapporterats



Man kan också observera ett antal säsongsmönster. Andelen som gått till utbildning har generellt sett varit störst under årets tredje kvartal, vilket sannolikt beror på att många utbildningar startar i augusti.

Andelen som hittat ett jobb är generellt sett större under årets första halva än under den andra halvan. Framför allt förekommer bra noteringar under årets andra kvartal. Skärskådar man hur olika typer av anställningar fördelar sig för de som fått ett jobb kan man misstänka att det i stor utsträckning rör sig om sommaranställningar som bidrar till de bra siffrorna under andra kvartalet. Det finns en växelverkan mellan fasta och tidsbegränsade anställningar. Andelen visstidsanställningar ökar under det andra kvartalet, samtidigt som andelen tillsvidareanställningar minskar.



Större andel visstidsanställda

Utifrån ovanstående diagram kan man göra ytterligare intressanta observationer. Andelen tillsvidareanställningar är märkbart högre under perioden före finanskrisen. Innan krisen var det i genomsnitt 60 procent av de som hittade ett jobb som fick en tillsvidareanställning, och efter krisen har det varit i genomsnitt 45 procent. När finanskrisen initierades ökade också andelen korta visstidsanställningar märkbart, från nivåer på kring 20 procent av alla som hittat ett jobb, till nivåer omkring 30 procent.

Förklaringen till dessa förändringar är mångfacetterad. Delvis speglar förändringen i anställningsform förändrade villkor för företagen efter finanskrisen. Tiden efter krisen har präglats av ekonomisk osäkerhet. Om företagen inte känner till förutsättningarna för morgondagen är det svårare för dem att ta på sig åtaganden i form av tillsvidareanställd personal.

Förmodligen har också de regelförändringar i LAS, som tillkom under 2007 och gjorde det lättare för företagen att visstidsanställa, haft en inverkan på det förändrade mönstret i anställningsformer vi kan observera.

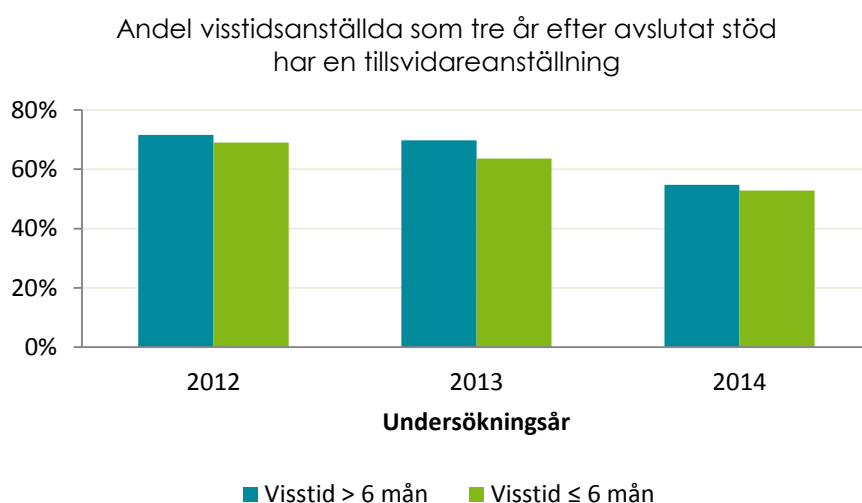
Slutligen finns också en delförklaring i ändrade rapporteringsrutiner inom TSL. Innan 2008 existerade inte rapporteringskoden Behovsanställning. Det är sannolikt att de som skulle ha fallit inom denna kategori innan 2008 rapporterades som tillsvidareanställda.

Många får fast anställning efter en tid

Även om en stor andel av deltagarna i TSL-systemet får en visstidsanställning, finns indikationer på att dessa efter en tid övergår i tillsvidareanställningar. TSL har de senaste tre åren låtit Sifo genomföra undersökningar riktade till deltagare i omställningsprogram, tre år efter att programmen har avslutats. 2012 intervjuades personer som avslutade sina program 2009, 2013 intervjuades personer som avslutade sina program 2010, och 2014 intervjuades personer som avslutade sina program 2011. Totalt 1 000 personer har intervjuats vid varje undersökningstillfälle.

Undersökningarna utgör ett komplement till TSL:s egen uppföljning, som visar resultatet av omställningsstödet precis när det avslutats, och visar vad som händer med deltagarna på längre sikt.

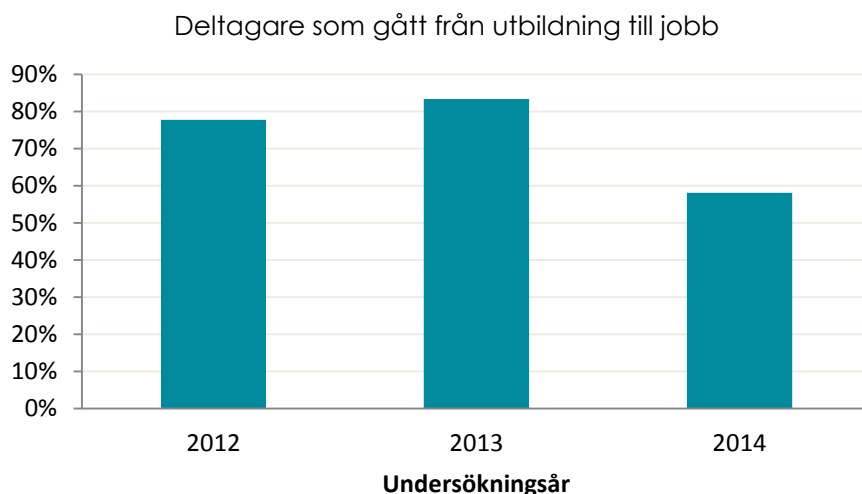
I genomsnitt har 65 procent av deltagarna som fick en längre visstidsanställning tre år senare en tillsvidareanställning. 62 procent av de deltagare som fick en kortare visstidsanställning vid omställningsprogrammets slut hade tre år senare en tillsvidareanställning.



I undersökningen finns inte data för att avgöra om deltagaren är anställd hos samma arbetsgivare som vid tidpunkten för omställningsprogrammets slut. Även om vi inte med säkerhet kan säga att resultaten från dessa undersökningar är generaliserbara till samtliga deltagare i TSL-systemet indikerar resultaten att visstidsanställningar ofta övergår i tillsvidareanställningar efter en tid.

Utbildning lönar sig

Ytterligare en intressant observation från undersökningarna som genomförts tre år efter avslutat omställningsprogram, är att en stor andel av de som gick in i utbildning (om minst 50 procent, minst en termin) vid omställningsprogrammets slut tre år senare har jobb. I genomsnitt har 73 procent av deltagarna som satsat på utbildning tre år senare ett jobb.

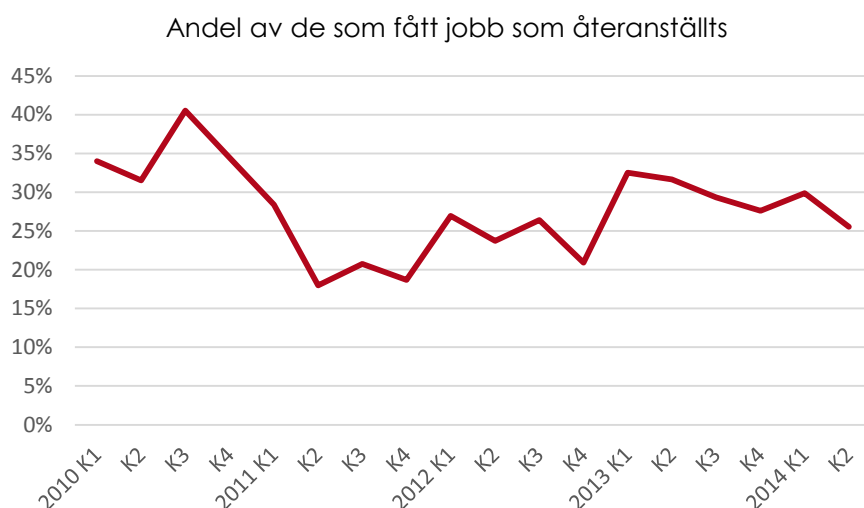


Inte heller dessa resultat är nödvändigtvis generaliserbara till samtliga deltagare i TSL-systemet som går in i utbildning, men ger ändå starka indikationer på att utbildning lönar sig.

Många återanställs av samma arbetsgivare

Ytterligare ett tecken på den osäkerhet många företag lever under är den stora andel deltagare som efter en tid återanställs i samma företag de blev uppsagda från i samband med att de fick stöd från TSL.

TSL har sedan januari 2010 uppgifter om huruvida anställningen finns hos en annan arbetsgivare, eller hos samma arbetsgivare som deltagaren blev uppsagd från, för samtliga deltagare som hittat ett jobb. Sedan dess har totalt 27 procent av alla deltagare som hittat ett jobb gått tillbaka till samma arbetsgivare som de blev uppsagda från.



En förklaring till de höga nivåerna av återanställningar kan vara att företagen har svårt att bedöma framtiden. Ett läge där man tvingas säga upp personal kan snabbt förändras till ett läge där man behöver anställa på nytt i det klimat av ekonomisk osäkerhet som råder efter finanskrisen. Eftersom vi inte har information om hur stor andelen återanställda var innan finanskrisen kan vi inte säga något säkert om huruvida det rör sig om ett förändrat beteende, eller om det är ett fenomen som varit konstant sedan TSL-systemets start 2004.

Vad gäller anställningsform skiljer sig fördelningen inte nämnvärt mellan de som får anställning hos en ny arbetsgivare och de som får anställning hos samma arbetsgivare som de blev uppsagda från.

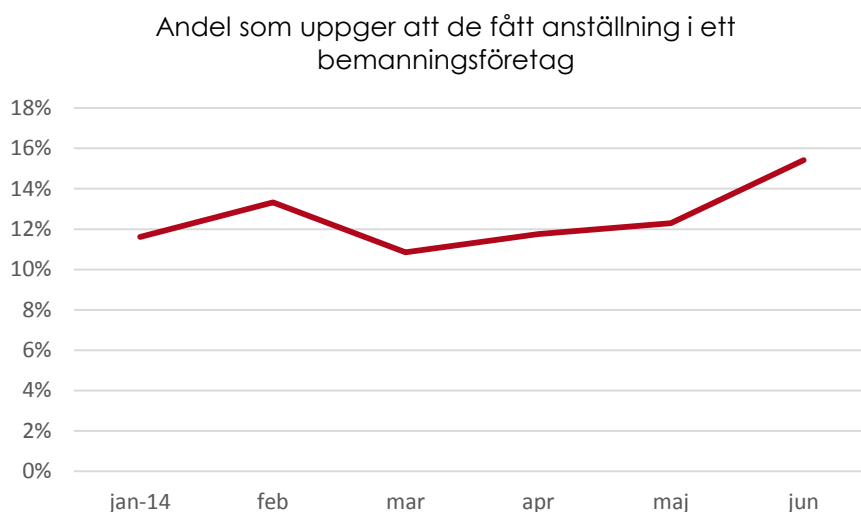
	Hos annan arbetsgivare	Hos samma arbetsgivare
Tillsvidareanställning	47,1%	47,5%
Visstid > 6 månader	14,2%	11,6%
Visstid ≤ 6 månader	30,6%	34,9%
Behovsanställning	8,1%	6,0%
Summa	100,0%	100,0%

Bemanningsföretagen

TSL registrerar inte uppgifter om den arbetsgivare hos vilken deltagaren har fått sitt nya jobb. I den undersökning som skickas ut till samtliga deltagare som avslutat sina omställningsprogram finns dock en del frågor som rör den nya arbetsgivaren, bland annat en som rör huruvida den nya arbetsgivaren är ett bemanningsföretag. Av de deltagare som hittills fått möjlighet att

besvara frågan uppger 12,5 procent att deras nya arbetsgivare är ett bemanningsföretag,

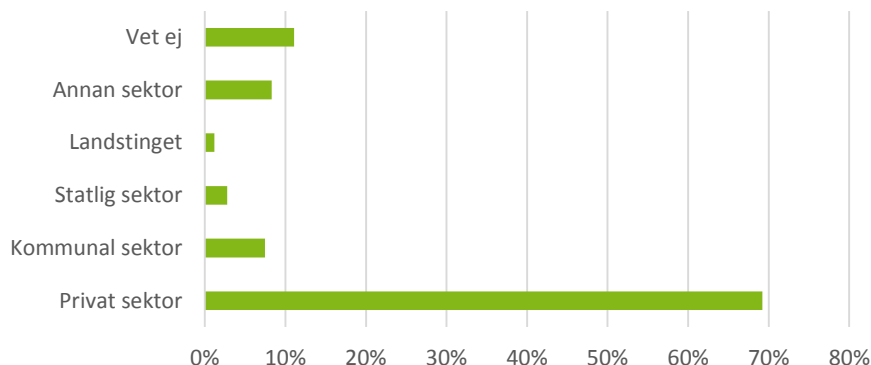
Frågan har ställts till deltagare som avslutat sina omställningsprogram från och med januari 2014 och framåt. Av de inkomna svaren att döma ser det ut som att allt fler deltagare får anställning i ett bemanningsföretag. Man bör dock vara försiktig med tolkningar, eftersom dataserien ännu är så kort. Det är inte ett orimligt antagande att, liksom att andelen visstidsanställningar ökar inför sommarsäsongen, också bemanningsföretagen visar upp ett liknande säsongsmönster med fler anställningar inför sommaren.



De flesta får jobb i privat sektor

Från den undersökningarna deltagarna får besvara när de avslutar sina program har vi uppgifter om i vilka sektorer de som fått jobb nu arbetar i. Sju av tio deltagare som hittat ett jobb arbetar fortsatt i privat sektor, men en viss överströmning till offentlig sektor förekommer. Drygt 11 procent av deltagarna har gått till arbetsplatser inom stat, kommun eller landsting.

Sektorsfördelning

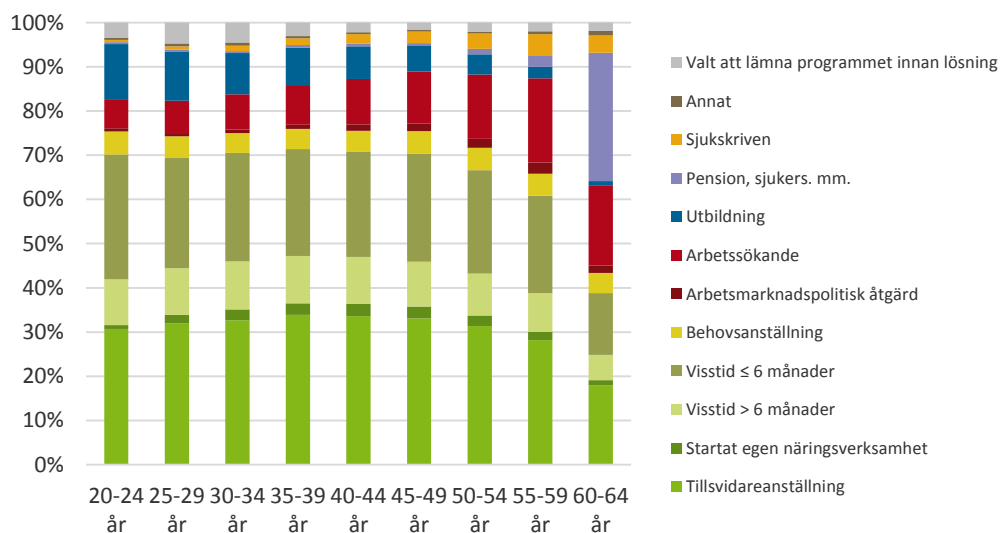


De äldsta har haft svårast att hitta jobb

Det är stora skillnader i resultat mellan olika åldersgrupper i TSL-systemet. De äldsta har haft avsevärt svårare att hitta ett jobb än de yngre. Från 50 år och uppåt faller andelen deltagare som hittat jobb. Mellan de yngsta och de äldsta skiljer det över 32 procentenheter i andelen som hittat ett jobb. Många av de äldsta har gått i pension, men andelen som är fortsatt arbetsökande ökar stadigt med stigande ålder.

Varför det är svårare för de äldre att hitta ett nytt jobb är svårt att svara på. En faktor som sannolikt påverkar är att det högre upp i åldrarna är mer vanligt förekommande med olika typer av hälsoproblem, framför allt bland de yrkeskategorier som förekommer i TSL-systemet. TSL-systemet har inte resurser för att arbeta med rehabilitering.

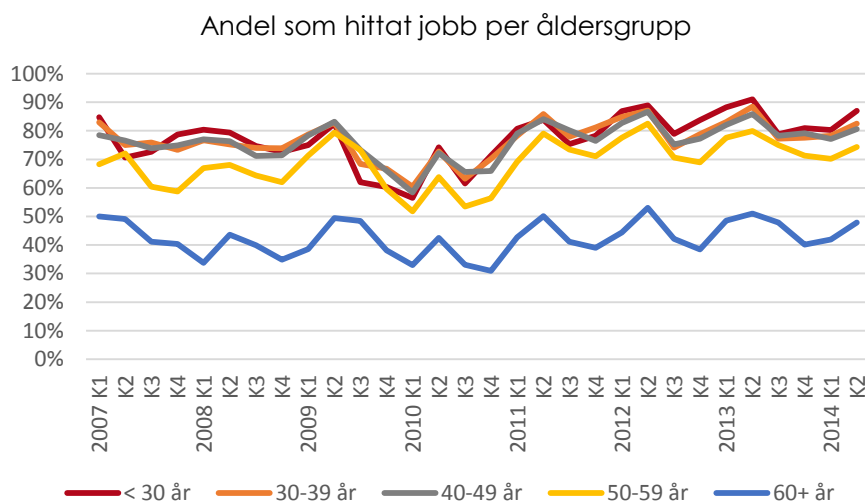
Resultat per åldersgrupp



Visstidsanställningar har varit något vanligare bland de yngre deltagarna, och tillsvidareanställningar har varit vanligast förekommande bland deltagare i medelåldern.

Utbildning har varit en lösning framför allt för de yngre deltagarna, och andelen faller med ökande ålder. En förklaring till att utbildning inte är mer vanligt förekommande högre upp i åldrarna är att utbildningssystemet är anpassat för yngre personer utan försörjningsansvar. Personer högre upp i åldrarna klarar inte av att försörja sig själva och sina familjer på studiebidrag och studielån. I kombination med att ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen förloras om man inträder i en utbildning, gör det att personer med försörjningsansvar i praktiken är avskurna från stora delar av utbildningssystemet.

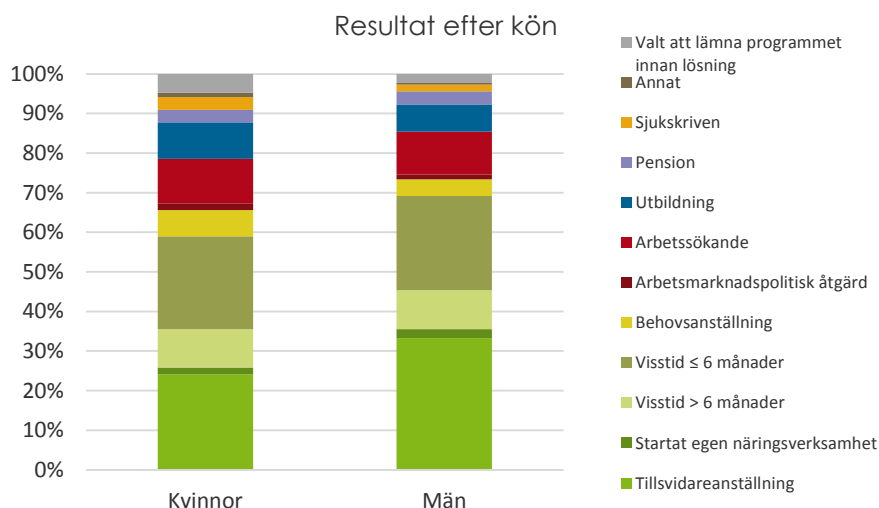
Åldersgrupperingarna har inte ändrat sina relativa positioner över tid. Sedan 2007 är tendensen att de äldsta deltagarna har haft svårare att hitta ett jobb än de yngre deltagarna.



Kvinnor har svårare att hitta jobb än män

Männen har i större utsträckning än kvinnorna hittat ett jobb. 73 procent av alla manliga deltagare har hittat ett nytt jobb. Motsvarande andel för kvinnorna har varit 64 procent.

De män som har fått ett jobb har också i större utsträckning fått en tillsvidareanställning. 45 procent av männen som fått ett jobb, respektive 37 procent av kvinnorna, har fått en tillsvidareanställning. Det innebär att 63 procent av kvinnorna, respektive 55 procent av männen, fått en tidsbegränsad anställning eller en behovsanställning.

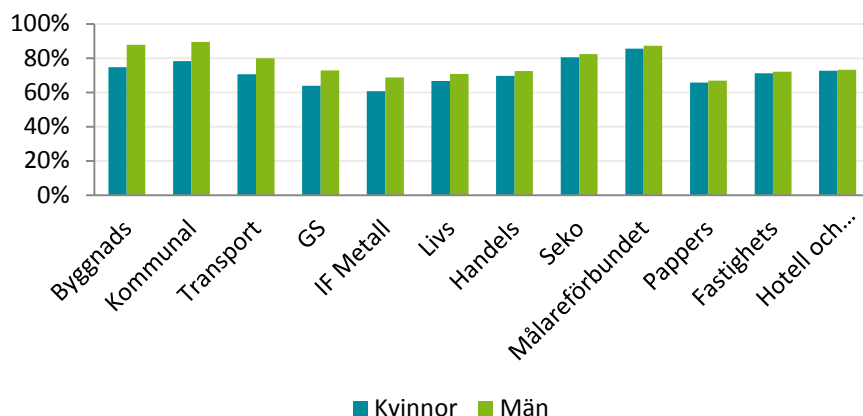


En delförklaring till skillnaden i jobblösningar är att kvinnorna i större utsträckning än männen tar ut föräldraledighet. 3,2 procent av kvinnorna, respektive 0,3 procent av männen, har lämnat sina omställningsprogram och gått in i föräldraledighet.

Kvinnorna har också i större utsträckning än männen valt att vidareutbilda sig. 9,3 procent av kvinnorna har gått in i en utbildning på minst en termin, minst på halvfart, när de lämnat sina omställningsprogram. Motsvarande andel för männen har varit 6,9 procent.

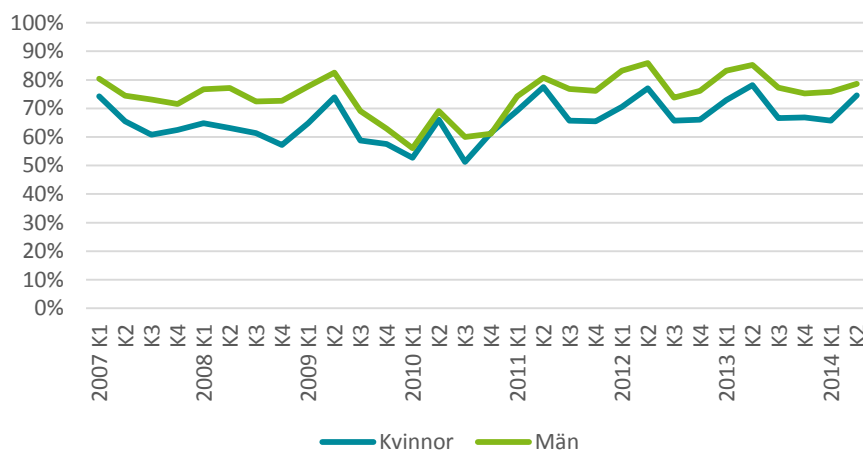
Hur stor differensen i jobblösningar är mellan kvinnor och män skiljer sig åt mellan olika branscher. Även i detta fall har vi använt det ansökande fackförbundet som representation för bransch. Kvinnor i utpräglat mansdominerade branscher tycks ha svårare att hitta jobb än kvinnor i branscher där könsfördelningen är mer jämn. Deltagare från Målarförbundet och Elektrikerna är bortsorterade i diagrammet nedan, eftersom för få kvinnor finns representerade bland deltagarna från dessa förbund.

Andel deltagare som hittat ett jobb efter kön och fackförbund



Differensen mellan kvinnor och män i andelen som hittat ett jobb tycks vara relativt oförändrad över tid. Perioden efter finanskrisen sticker dock ut. Skillnaden mellan män och kvinnor i andel som hittat ett jobb var mindre. Fjärde kvartalet 2010 var det enda kvartal då kvinnorna fick jobb i större utsträckning än männen.

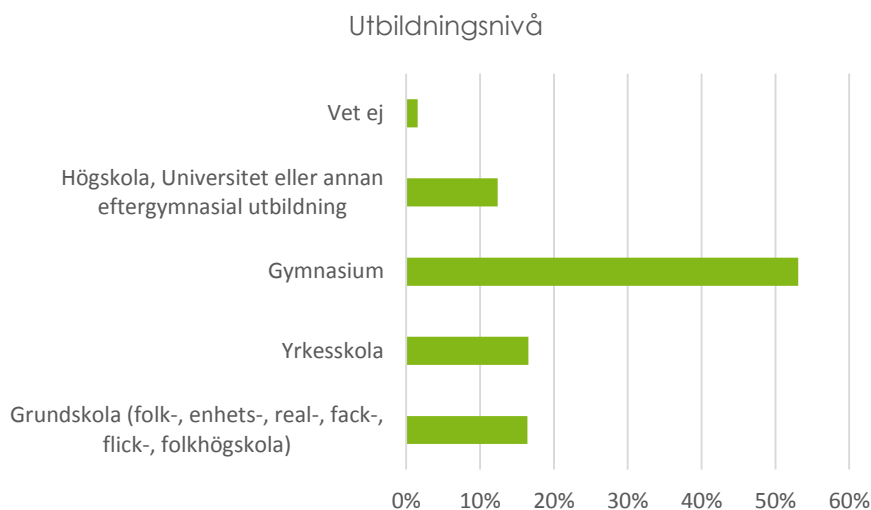
Andel deltagare som hittat jobb efter kön



Utbildningsnivån spelar roll

En annan faktor som i stor utsträckning tycks påverka möjligheterna att hitta ett jobb är deltagarnas utbildningsnivå. TSL registrerar inte utbildningsnivå i samband med ansökan, men frågan om utbildningsnivå ställs i den undersökning som genomförts till deltagarna sedan februari

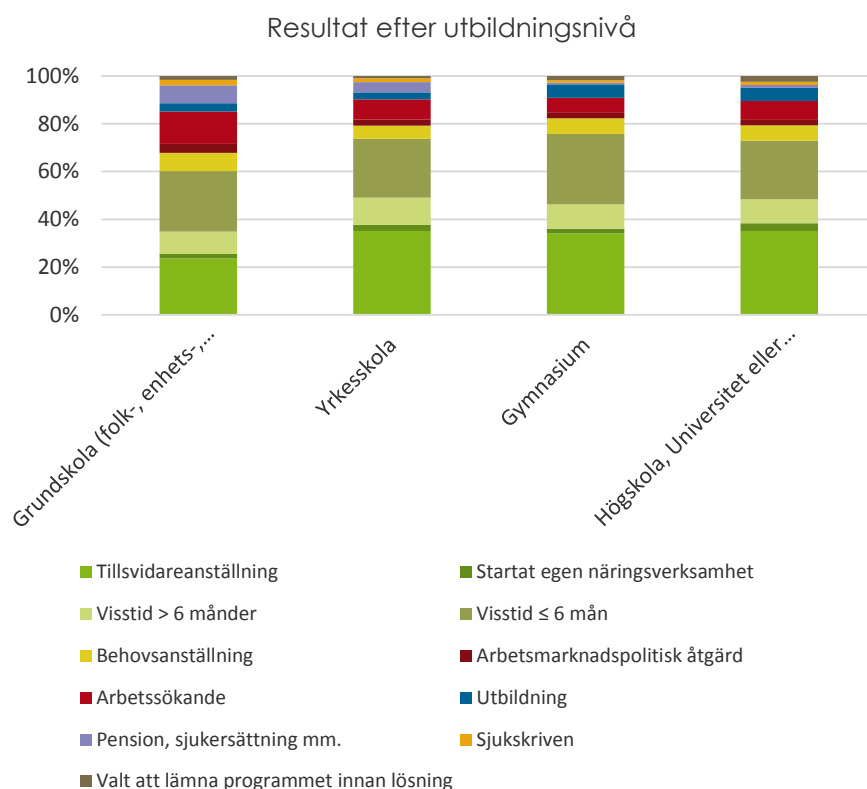
2013. Sedan dess har drygt 9 000 deltagare svarat på frågan om vilken deras senast avslutade skolutbildning är.



Drygt hälften av de deltagare som besvarat undersökningen har avslutat gymnasiet, cirka 35 procent har yrkesskola eller grundskola som högsta utbildningsnivå, och drygt var tionde har genomgått eftergymnasial utbildning.

Deltagare som har vidareutbildat sig efter grundskolan har i genomsnitt hittat jobb i större utsträckning än de som endast har grundskolekompetens. 68 procent av deltagarna med grundskolekompetens har hittat ett jobb. Motsvarande andel för de med avslutade gymnasiestudier är 82 procent och för de med yrkesskola eller eftergymnasial utbildning knappt 80 procent.

Även anställningsformen skiljer sig åt mellan deltagare med olika utbildningsnivå. De med grundskoleutbildning som lyckats hitta ett jobb har fått en tillsvidareanställning i 35 procent av fallen. Bland de med högre utbildning är andelen som fått tillsvidareanställning 43 procent bland de som hittat ett jobb.

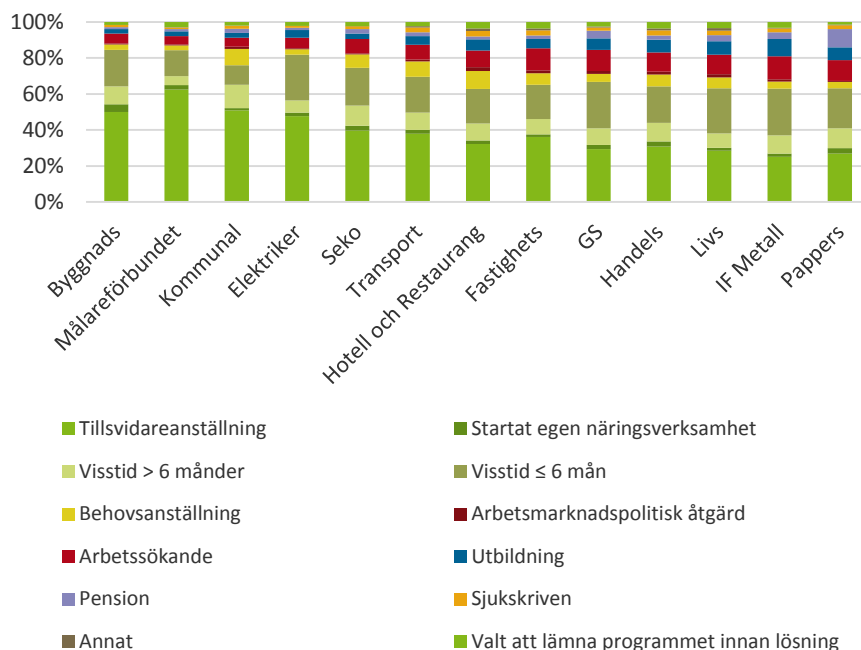


I viss mån samvarierar utbildningsnivå med ålder, där de äldsta deltagarna generellt sett har lägre utbildning än de yngre deltagarna. Det återspeglas i diagrammet ovan genom att pensionslösningar är vanligast bland de som har grundskoleutbildning. Ytterligare vidareutbildning är vanligast bland de med gymnasiekompetens eller eftergymnasiala studier. Även detta är färgat av ålderssammansättningen i de olika grupperna, då utbildningslösningar är vanligast bland de yngre deltagarna.

Fackförbunden

Resultaten skiljer sig åt mellan de olika fackförbunden. Deltagare från företag där Byggnads varit det ansökande fackförbundet har i störst utsträckning hittat ett jobb, och deltagare från Pappers i lägst utsträckning.

Resultat per fackförbund



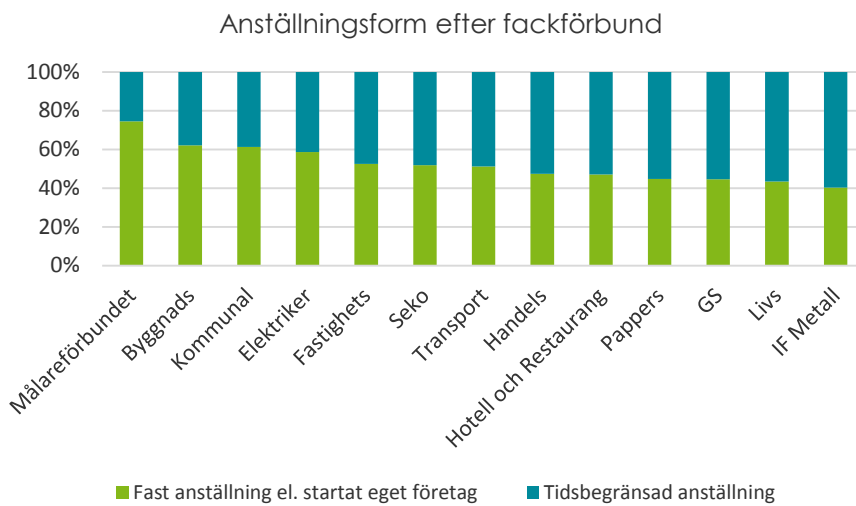
Musikerförbundet har endast 15 avslutade deltagare i perioden, och finns därför inte representerade i diagrammet.

Pappers har relativt jämfört med de andra förbunden haft stora pensionsavgångar. Nästan tio procent av deltagarna från Pappers har gått i pension när omställningsprogrammen avslutats.

Störst andel som går vidare till utbildning finns bland deltagare som blivit uppsagda från företag där IF Metall varit den ansökande parten. Nästan var tionde person från dessa företag går vidare till utbildning, minst en termin och minst på halvfart.

Behovsanställningar har varit vanligast för personer som kommer från företag där Hotell och Restaurang respektive Kommunal varit facklig part i ansökan till TSL. Nästan var tionde person från dessa förbund har gått vidare till en behovsanställning.

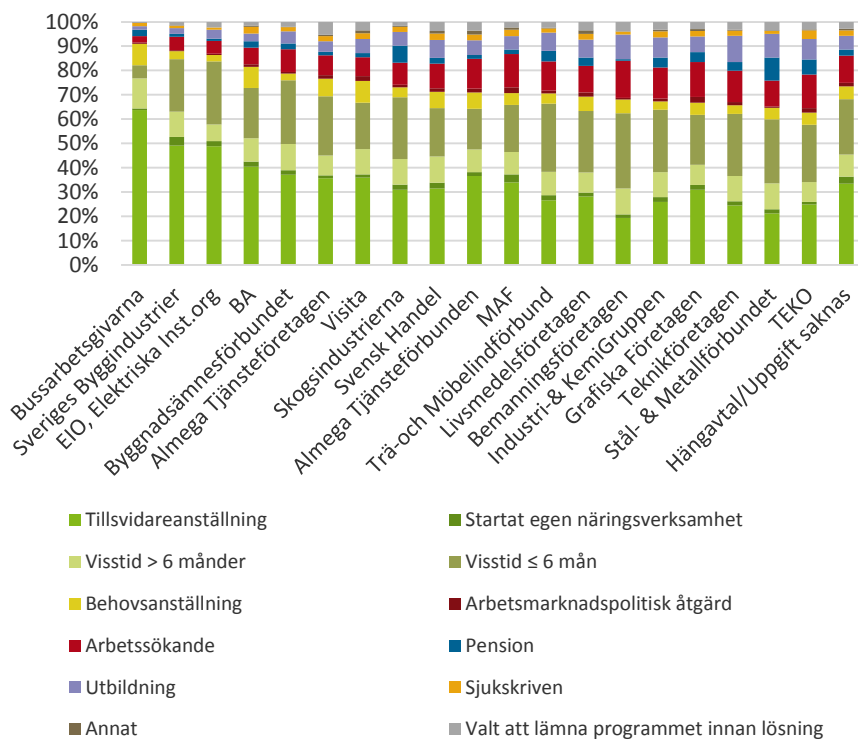
Bland de deltagare som fått jobb i de olika förbunden är det deltagare från Målareförbundet som i störst utsträckning fått en fast anställning. Tidsbegränsade anställningar är vanligast för deltagare från företag där IF Metall varit den fackliga parten vid ansökan till TSL.



Arbetsgivarförbunden

Diagrammet nedan visar resultatet för de arbetsgivarförbund som i sina ansökningar till TSL haft flest avslutade deltagare. Liksom bland fackförbunden kan man observera stora skillnader mellan resultaten för de olika arbetsgivarförbunden. Bäst noteringar finns bland Bussarbetsgivarna, Sveriges Byggindustrier och EIO. De deltagare som kommit in till TSL via en ansökan från något av dessa förbund har hittat jobb i nio fall av tio. Deltagare från arbetsgivarförbund som i stor utsträckning organiserar industriföretag, exempelvis Teknikföretagen, Stål- & Metallförbundet samt TEKO har kommit sämre ut.

Resultat per arbetsgivarförbund



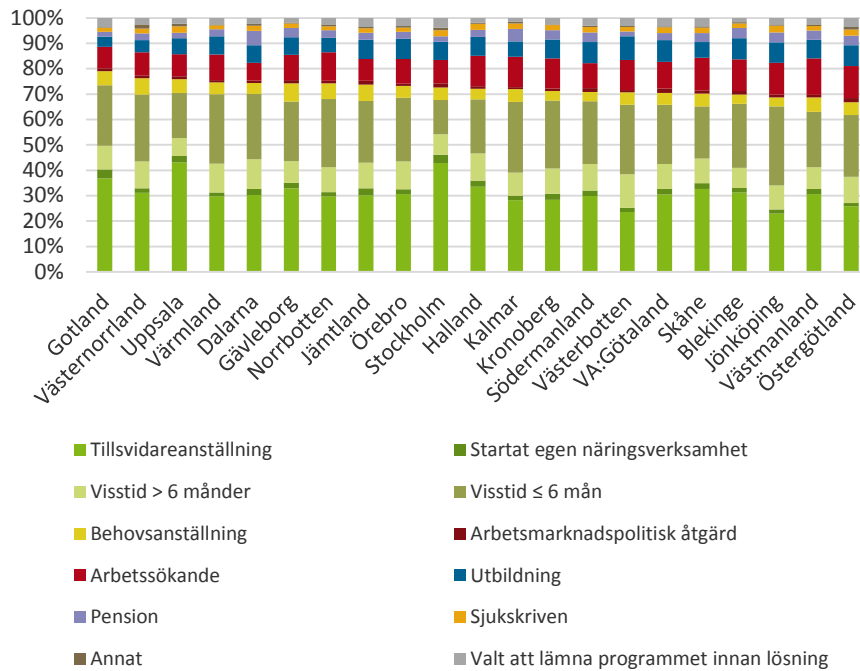
Det har också varit stora skillnader i anställningsformen för de deltagare som hittat ett jobb. Bussarbetsgivarna sticker ut positivt, med 64 procent av deltagarna som fått en ny tillsvidareanställning. En av anledningarna till detta är den stora volym ärenden som närmast är att betrakta som verksamhetsövergångssituationer. Inte sällan får TSL in ärenden när ett företag har förlorat en stor upphandling, där en stor del av personalen får anställning i det företag som vinner upphandlingen. Företeelsen är vanlig bland annat i buss-, städ-, bevaknings- och åkeribranschen.

Länen

Även mellan de olika länen skiljer sig resultaten åt. Gotland, Västernorrland och Uppsala är de län i vilka störst andel av deltagarna har hittat jobb. I samtliga dessa län har över 75 procent av deltagarna hittat ett jobb. Lägst andel återfinns i Östergötland, Västmanland, Jönköping och Blekinge, samtliga med under 70 procent som hittat ett nytt jobb

Stockholm och Uppsala sticker ut med en större andel deltagare som fått tillsvidareanställning än i övriga län.

Resultat per län



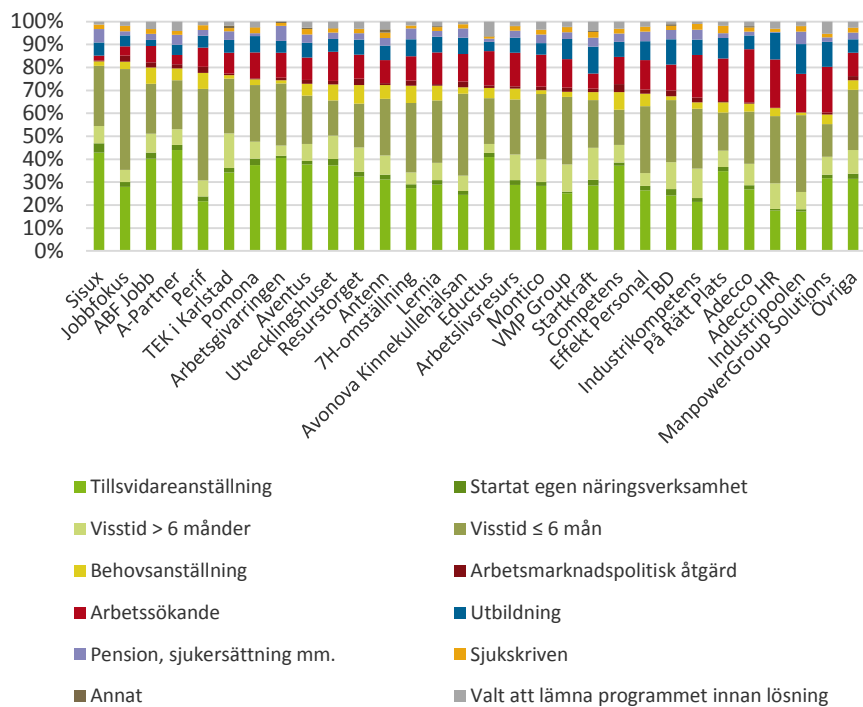
Omställningsföretagen presterar olika väl

TSL mäter resultaten också för de olika omställningsföretagen. Information om hur de olika omställningsföretagen presterar underlättar för företag och fack att göra välinformerade val.

I TSL-systemet har under de tio år som passerat många typer av omställningsföretag varit representerade. En del är stora, och verksamma nationellt, andra små och verksamma endast lokalt på en ort. En del är nischade på specifika delar av arbetsmarknaden, andra arbetar brett.

Det finns här inte möjlighet att presentera resultaten för samtliga omställningsföretag, men för att illustrera skillnaderna mellan olika omställningsföretag visar vi nedan resultatet för alla de företag som avslutat minst 500 deltagare sedan 2007, då TSL började mäta resultatet av omställningsstödet.

Resultat för de omställningsföretag som avslutat minst 500 deltagare



Som visats tidigare i rapporten är det många faktorer utöver omställningsföretagens skicklighet som påverkar möjligheten att hitta en positiv lösning för personerna som deltar i ett omställningsprogram, exempelvis personens ålder, kompetens, bostadsort, antal uppsagda, bransch mm.

Resultatet för samtliga omställningsföretag presenteras på TSL:s hemsida månatligen, tillsammans med uppgifter om hur nöjda deltagare, företag och fack är för de omställningsföretag där underlaget är tillräckligt stort.

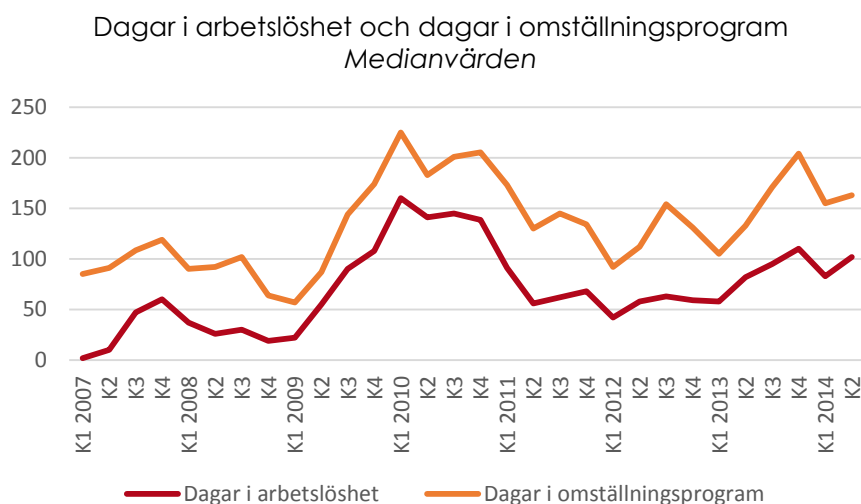
Hur lång tid tar det?

Tre månaders arbetslöshet

Sedan TSL började registrera personuppgifter finns möjlighet att mäta hur långt ett omställningsprogram är. Uppgifterna tillåter också att mäta hur lång tid en deltagare är arbetslös innan han eller hon hittar en lösning. Sedan 2007 fram till och med andra kvartalet 2014 har ett omställningsprogram pågått i genomsnitt i 130 dagar, motsvarande drygt fyra månader.

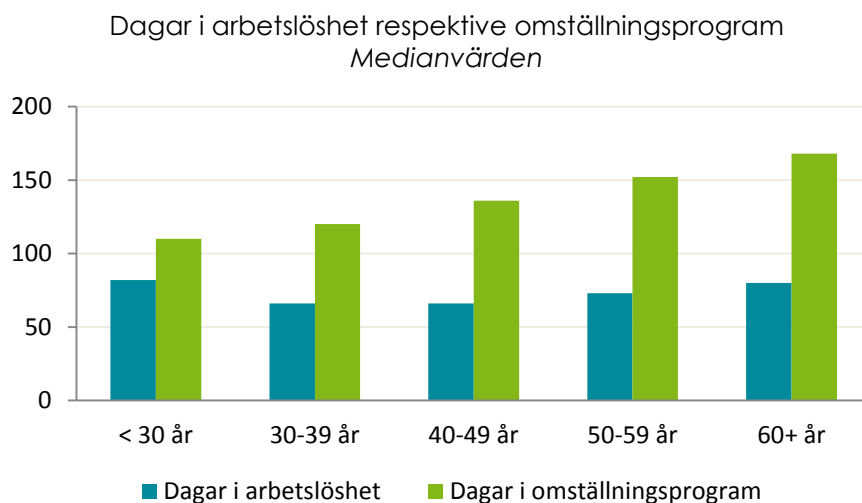
Deltagarna har i genomsnitt varit arbetslösa i 73 dagar, motsvarande cirka två och en halv månad.

Av naturliga skäl har tiden i omställningsprogram, respektive tiden i arbetslöshet, inte varit konstant över tid. I samband med finanskrisen steg båda värdena markant. Toppen registrerades för de deltagare som avslutade sina omställningsprogram under det första kvartalet 2010, då tiden i omställningsprogram i genomsnitt var 225 dagar och tiden i arbetslöshet 160 dagar. Både tiden i omställningsprogram och tiden i arbetslöshet har varit högre efter det att finanskrisen slog till i TSL-systemet än under perioden innan krisen. Personer som var fortsatt arbetssökande vid omställningsprogrammets slut är exkluderade ur dessa beräkningar.



Tiden i arbetslöshet och tiden i omställningsprogram är olika för olika åldersgrupper. Bland de som finner en lösning har de äldsta i genomsnitt längre omställningsprogram. Att skillnaden är större mellan åldersgrupperna i omställningsprogrammets längd, än i tiden deltagarna varit arbetslösa, beror i stor utsträckning på att de äldre deltagarna har längre uppsägningstider. De äldsta har svårare att hitta en lösning, men

många kan påbörja sina omställningsprogram en längre tid innan sista anställningsdag jämfört med de yngre deltagarna.



Många hittar jobb innan de blir arbetslösa

Anledningen till att tiden i arbetslöshet generellt sett är kortare än tiden i omställningsprogram, är att programmen ofta börjar innan deltagaren blivit arbetslös. TSL har möjlighet att bevilja stöd så fort en person blivit uppsagd. Det innebär att många hinner finna en lösning innan de varit arbetslösa en enda dag.

I genomsnitt för hela perioden från 2007 fram till andra kvartalet 2014 har drygt 16 procent av deltagarna hittat ett jobb innan de gör sin sista dag på det arbete de blivit uppsagda från. Tiden efter finanskrisen, då det var avsevärt svårare att hitta ett jobb, drar ner genomsnittet. Under övriga perioder är det så många som var fjärde som lyckas hitta ett jobb innan de blivit arbetslösa.

Andel deltagare som hittat ett jobb innan de blir arbetslösa

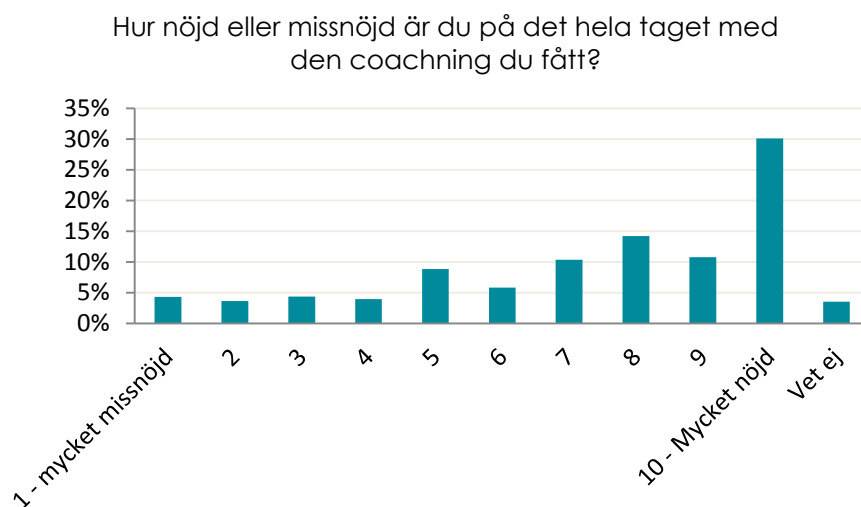


Uppfattningar om TSL

Utöver hårda data kring antalet personer som beviljats stöd, resultatet av omställningsprogrammen, tid i arbetslöshet och dylikt, mäter TSL också hur olika intressenter uppfattar det stöd TSL erbjuder. Sättet att mäta har sett olika ut över de tio år som har passerat. I dagsläget mäter TSL själva hur deltagare, samt representanter för företag och fack, uppfattar systemet. Tidigare har mätningarna utförts av TNS Sifo.

Deltagarnas uppfattning om omställningsstödet

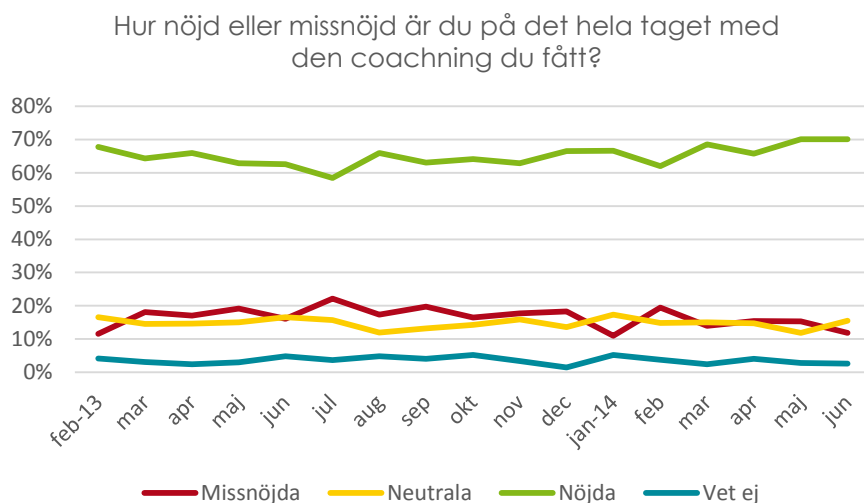
TSL skickar ut en undersökning till samtliga deltagare som har avslutat sina omställningsprogram, och har en registrerad e-postadress. Undersökningen har utförts sedan februari 2013. Undersökningen innehåller bland annat en fråga om hur nöjda deltagarna är med det stöd de har fått. Svaren ges på en skala från ett till tio, där ett betyder mycket missnöjd och tio betyder mycket nöjd. Sedan undersökningen påbörjades har drygt 9 000 deltagare svarat på frågan. Svaren fördelar sig enligt nedan.



Drygt 30 procent av deltagarna lämnar det högsta möjliga betyget, och drygt 4 procent det lägsta möjliga. TSL betraktar de som svarat ett till fyra som missnöjda, fem till sex som neutrala, och sju till tio som nöjda.

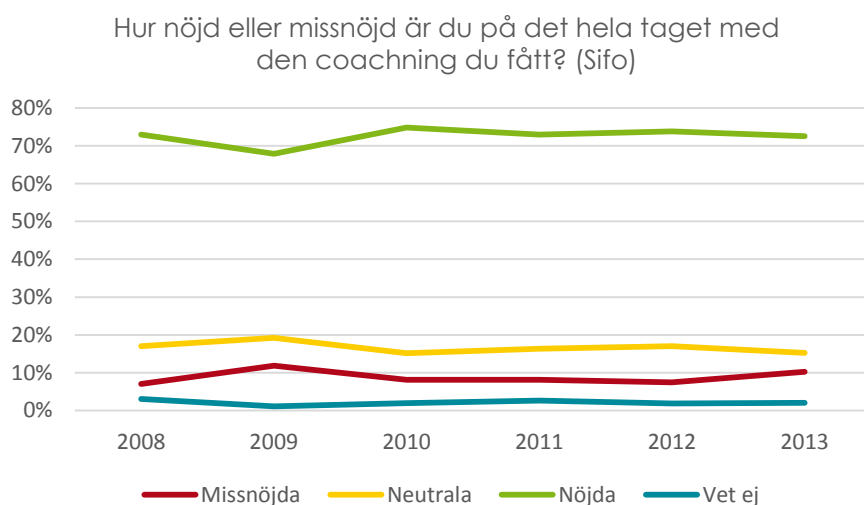
Betraktar vi resultaten över tid med denna indelning av svaren, kan vi konstatera att deltagarnas uppfattning om TSL-systemet tycks stabil. Runt 70 procent av deltagarna är nöjda med det stöd de har fått. Trenden är svagt ökande, något som delvis kan förklaras av att TSL sedan en tid tillbaka publicerar nöjdhetsdata för de enskilda omställningsföretagen publikt.

Omställningsföretagen har därmed incitament att arbeta mer med att se till att deltagarna är nöjda.



Innan TSL började mäta deltagarnas uppfattning i egna undersökningar lät TSL göra årliga undersökningar med hjälp av TNS Sifo i samma syfte. Resultatet från dessa undersökningar visas nedan. I stort sett är resultaten jämförbara med de resultat TSL:s egna undersökningar visar. Resultaten är något bättre i Sifos undersökningar, något som sannolikt i stor utsträckning beror på metodval. Sifos undersökning har genomförts med hjälp av telefonintervjuer, medan TSL:s egna undersökningar är webbaserade.

Ytterligare en skillnad är att Sifos undersökning genomförts tre månader efter startdatum. Det innebär att många som svarat på frågorna fortfarande varit inne i ett aktivt omställningsprogram. TSL:s egna undersökningar har genomförts efter att programmen avslutats.

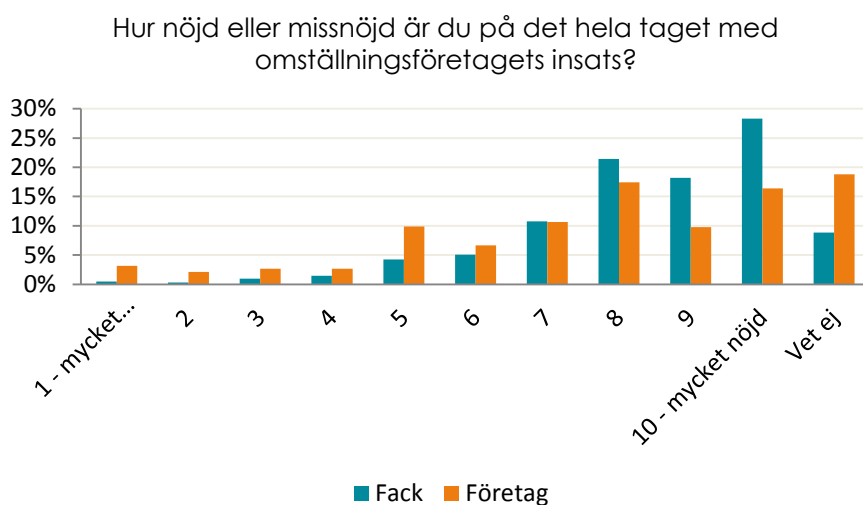


Företag och fack

TSL genomför också undersökningar till de kontaktpersoner hos företag respektive fack som registrerat ansökan om omställningsstöd hos TSL. Även i detta fall har årliga undersökningar ersatts med månatliga.

Undersökningarna har genomförts sedan juni 2013, och drygt 3 500 fackliga kontaktpersoner respektive 2 600 kontaktpersoner från företagen har besvarat undersökningen.

Uppfattningen av stödet skiljer sig åt mellan representanter för företag respektive fack. De fackliga representanterna har i genomsnitt varit nöjdare än företagen. Det finns flera anledningar till att så är fallet. Även om tanken är att företag och fack tillsammans ska göra ansökan till TSL, är det i praktiken vanligast att det är facket som har det avgörande inflytandet i ansökningsprocessen. Merparten av ansökningarna till TSL kommer från små och medelstora företag, utan egna personalavdelningar, och motparten är inte sällan en facklig ombudsman med stor erfarenhet av TSL-systemet. De små företagen har ofta inte den tid eller de resurser som krävs för att vara en aktiv part i omställningsprojektet, vilket också återspeglas i att så stor andel av dem svarar vet ej på frågan om hur nöjda de är med omställningsprojektet.

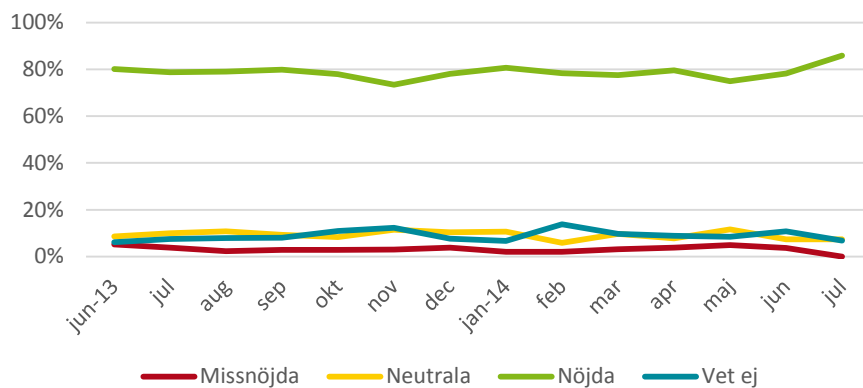


Grupperat enligt samma modell som i undersökningen till deltagarna, där de som svarat ett till fyra räknas som missnöjda, fem till sex som neutrala, och sju till tio som nöjda, ser resultaten sedan undersökningens start ut som nedan.

De fackliga representanterna är nöjda med omställningsstödet, och har så varit konstant över tid. En svagt positiv trend kan skönjas i diagrammet.

Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med omställningsföretagets insats?

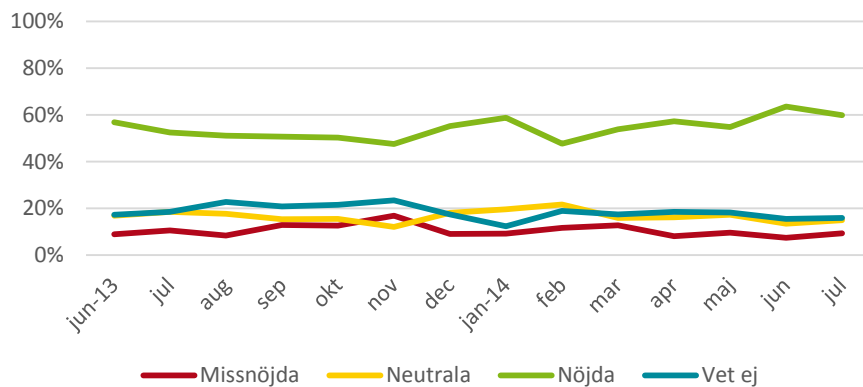
Fack



Företagens uppfattningar om omställningsstödet fluktuerar mer. En förklaring kan vara att antalet respondenter är färre. Även bland företagen kan skönjas en positiv trend i andelen nöjda.

Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med omställningsföretagets insats?

Företag



Avslutning

I denna del av rapporten har vi försökt berätta en historia om TSL-systemets första tio år genom siffror. Historien är på intet sätt komplett. I det datamaterial TSL förfogar över gömmer sig sannolikt många ännu upptäckta sanningar och intressanta samband. Mycket kunskap står ännu att finna för den som har kraft och vilja att fördjupa sig.

Den information TSL hittills har samlat in har varit ovärderlig för systemets utveckling. Om informationen tillåts utvecklas, spridas och diskuteras, kommer den också i fortsättningen att vara viktig för TSL-systemets framtida utveckling.

Kontaktuppgifter

Rapporten är skriven av Mattias Elm och Tomas Petti.

För mer information om rapporten kontakta:

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

Analysansvarig Mattias Elm, mattias.elm@tsl.se, 073 336 01 60

Kvalitetsansvarig Björn Elmqvist, bjorn.elmqvist@tsl.se, 073 336 01 69

Kommunikationsansvarig Kajsa Thunholm, kajsa.thunholm@tsl.se, 073 335 72 95