

Tillsammans för en bättre arbetsmarknad

- Fakta om omställning och omställningsföretag



Tillsammans för en bättre arbetsmarknad

- Fakta om omställning och omställningsföretag

Alla har en plats på arbetsmarknaden	3
Arbetsmarknaden i siffror	4
Vad innebär en omställning?	6
Omställningsbranschens utveckling	8
Vilka resultat har insatserna?	9
Omställningsföretagens historia	11
Internationella erfarenheter	12
Integration	13
Auktorisation	13
Tillsammans för en bättre arbetsmarknad	14
Källor:	15

Alla har en plats på arbetsmarknaden

Dagens arbetsmarknad är i ständig förändring. Få kommer att ha samma jobb eller arbeta med samma saker, eller ens vara verksamma i samma bransch, fram till pensioneringen. Arbetsuppgifter försvinner i och med den teknologiska utvecklingen och nya tillkommer. Allt detta kräver ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det ställs höga krav på den som blivit arbetslös att gå vidare, vidareutbilda sig och utveckla kompetenser. Kraven på arbetsgivarna att hitta och attrahera ny kompetens ökar också, särskilt i en högkonjunktur.

Omställningsföretagens uppgift är att hjälpa och stötta arbetsgivare, anställda och arbetssökande igenom den nödvändiga förändringsprocessen. Vi coachar och motiverar de som behöver hitta en ny plats på arbetsmarknaden. Vi kan erbjuda hjälp med att hitta nya arbetsuppgifter vid arbetsskada, sjukdom och avveckling. Omställningsföretagen fungerar också som jobbförmedlare. Tack vare stora nätverk kan vi hjälpa företag i behov av arbetskraft och arbetssökande att matcha efterfrågad kompetens mot befintlig.

De arbetssökande som kommer till oss gör det både via uppdrag från kommuner och Arbetsförmedlingen och via de försäkringsavtal för omställning vid övertalighet och omorganisation som arbetsgivare och fackföreningar erbjuder. Vi arbetar också tillsammans med och som leverantör åt både Arbetsförmedling och kommuner runtom i landet, och med företag som köper omställningstjänster direkt av oss.

Vi är övertygade om att alla har en plats på arbetsmarknaden. En viktig uppgift för oss idag är att hjälpa nyanlända in på den svenska arbetsmarknaden. Idag pågår ett attitydskifte på svensk arbetsmarknad, där kompetens och arbetsmotivation är viktigare än ursprungsland och språkkunskaper.

Omställning är en ödesfråga för hela vårt samhälle. En arbetsmarknad som rymmer alla kompetenser och där inga grupper lämnas bakom gör att Sverige hålls samman och kan upprätthålla hög förändrings- och konkurrenskraft. Allt detta gör att omställningsföretagen behövs mer än någonsin.

Ann-Kari Edenius

Förbundsdirektör, Kompetensföretagen

Fler än
80 000
personer

...deltog under år 2016 i stöd-
och matchningstjänster utförda av
privata aktörer som upphandlats
av Arbetsförmedlingen.



3 750

...personer arbetar i
omställningsföretag.

91
mdkr

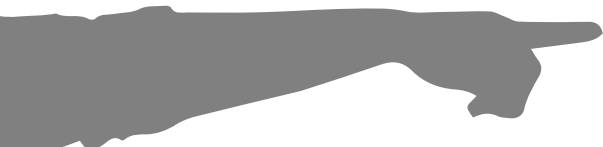


...kostar de statliga arbetsmarknads-
och etableringsinsatserna totalt.

ca 2%



...av de statliga utgifterna
för arbetsmarknads- och
etableringsinsatser går till
upphandling av tjänster från
privata omställningsaktörer.



75 - 80%

...av de som erbjuds omställningsstöd av trygghetsråden finner en lösning inom avtalstiden.

ca 50

..stycken auktoriserade omställningsföretag finns det i Sverige idag.



Över 3 000 000 anställda

...i Sverige omfattas av parternas omställningsförsäkringar.

Vad innebär en omställning?

Omställningsföretagen erbjuder tjänster till Arbetsförmedlingen, direkt till företag under omorganisation, till kommuner och via omställningsavtal tecknade av arbetsmarknadens parter. Över tre miljoner svenskar omfattas av något av de sju trygghetsråden, som är samlingsnamnet för de kollektivavtalsstiftelser som administrerar omställningsavtalen.

Det stöd som erbjuds via trygghetsråden skiljer sig från den som Arbetsförmedlingen ger i det att omställningsinsatserna ofta sätts in redan under uppsägningstiden, har en mer avgränsad kundgrupp och satsar mer på personlig rådgivning.

Omställningsprocessen för individen innefattar i regel fem faser, från den inledande informationen till den avslutande kontakten. Däremellan kan individen behöva utveckla både synen på sig själv och på sina mål. Individen aktiveras också i jobbsökandet i olika steg. Motiverande samtal och stöd gör att detta blir av och blir bättre. Chock, nedstämdhet och passivitet är inte ovanliga reaktioner på arbetslöshet och uppsägning. Stöd i att aktivt arbeta med nya möjligheter hjälper och förkortar tiden i arbetslöshet.

Arbetsgivare erbjuds rådgivning när de ska genomföra neddragningar och omorganisationer

Kompetensinventering av befintliga medarbetare kan till exempel bidra till ett bättre omställningsresultat för alla inblandade.

Fakta omställningsavtalen

Omställningsavtalen är tecknade mellan arbetsmarknadens parter och administreras av sju kollektivavtalsstiftelser, kallade trygghetsråd. Flest anslutna har Omställningsfonden med 1,1 miljoner anslutna medlemmar inom kommun- och landstingssektorerna. Trygghetsfonden TSL har kortast tid i omställning, cirka fyra månader. Övriga trygghetsråd ger antingen hjälp så länge som det behövs eller har en borte gräns på mellan 2–5 år. Samtliga trygghetsråd redovisar att 75–80 procent av de som erbjuds omställningsstöd finner en lösning inom ramen för avtalstiden eller, i Trygghetsstiftelsens fall, innan uppsägningstiden gått ut.

- Trygghetsrådet TRS grundades 1972 och har 40 000 anslutna, företrädesvis anställda i kultursektorn och den ideella sektorn. Cirka 500 personer får stöd per år.
- Trygghetsrådet TRR grundades 1974 och har 950 000 anslutna privat anställda tjänsteman. Cirka 15 000 personer får stöd per år.
- Trygghetsstiftelsen grundades 1990 och har 250 000 anslutna som är anställda i statlig sektor. Cirka 2 500 personer får stöd per år.
- Trygghetsfonden TSL grundades 2004 och har 900 000 anslutna som är privat anställda arbetare. Cirka 15 000 personer får stöd per år.
- Omställningsfonden, anställda inom kommun- och landstingssektorerna, grundades 2012 och har 1 100 000 anslutna. Cirka 1 200 personer får stöd per år.

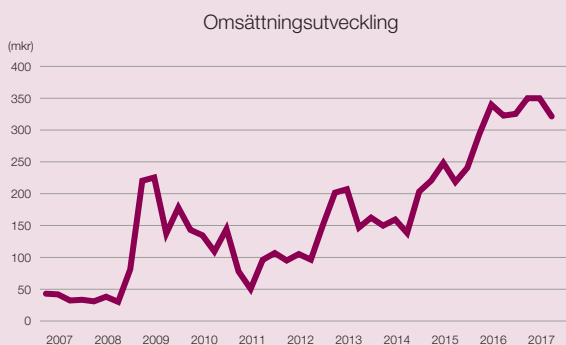
Omställningsprocessen för individer



Fas

Innehåll

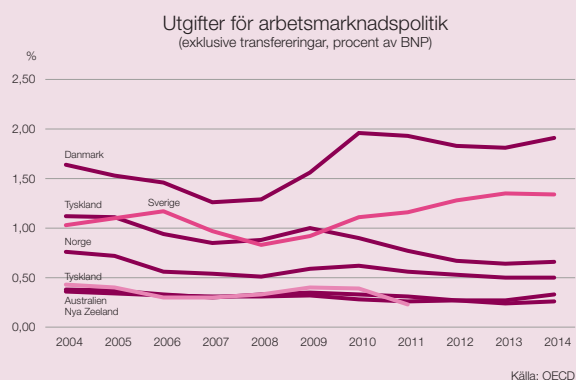
Omställningsbranschens utveckling



Idag finns det ca 50 auktoriserade omställningsföretag i Sverige, och branschen sysselsätter knappt 4 000 personer.

Arbetsförmedlingen upphandlade 2016 privata omställningstjänster till ett värde av 1740 miljoner kronor. Under samma år deltog 185 leverantörer i Arbetsförmedlingens STOM-system (Stöd och matchning) för privata leverantörer. De erbjöd stöd och matchningstjänster till drygt 80 000 personer. Tjänsten är upphandlad enligt ett ratingsystem där att omställningsföretag med goda resultat ges fler uppdrag.

Idag förespråkar en majoritet i Sveriges riksdag reformer där externa aktörer ska utföra fler matchningstjänster åt Arbetsförmedlingen och utredning om detta pågår. Det kan innebära att branschen växer snabbare framöver.



De senaste åren har utgifterna för arbetsmarknads- och etableringsinsatser legat över två procent av BNP i Sverige, 91 miljarder kronor under år 2016. I internationell jämförelse är statens kostnad för arbetsmarknadsinsatser hög – i Australien ligger motsvarande utgift under en procent av BNP.

Trygghetsrådets utgifter för omställning varierar kraftigt, beroende på aktuellt konjunkturläge. Som exempel beviljade TSL 12 717 personer omställningsstöd under perioden oktober 2016 till september 2017. Detta kan jämföras med krisåret 2009 då över 60 000 personer fick omställningsstöd.

Omställning är traditionellt en bransch som sysselsätter fler i lågkonjunktur och färre i högkonjunktur. De senaste åren har omsättningen ökat trots högkonjunktur på grund av det integrationsarbete företagen gör åt Arbetsförmedlingen och kommuner runtom i landet med att introducera nyanlända på arbetsmarknaden.

Vilka resultat har insatserna?

75-85 procent av trygghetsrådets deltagare kommer i ny sysselsättning inom programtiden med hjälp av bland annat omställningsföretagens insatser. Drygt en tredjedel av deltagarna i Arbetsförmedlingens STOM-insatser fick ett jobb, vilket är ett bra resultat med tanke på att målgruppen är långtidsarbetslösa med en arbetslöshet längre än ett år.

Inom näringslivet och bland partsföreträdare anses omställningsorganisationerna allmänt vara välfungerande och underlätta förändring. Detta har också bidragit till att antalet omställningsavtal och omställningsorganisationer efter hand vuxit till att i det närmaste täcka hela den svenska arbetsmarknaden. Många företag köper idag tjänsterna även utanför tecknade försäkringar för att hjälpa medarbetare vidare i olika situationer.

Detta har också bidragit till att staten i flera omgångar velat replikera trygghetsrådets goda resultat. Arbetsförmedlingen har dock av strukturella skäl haft svårt att nå dessa nivåer. Leverantörer till Arbetsförmedlingen arbetar med personer som redan är arbetslösa och befinner sig längre från arbetsmarknaden, av olika skäl. Resurserna per deltagare och tiden i insatser är också kortare än i de försäkringslösningar arbetsmarknadens parter erbjuder.

2008 års jobbcoachreform gav tiotusentals arbetslösa inskrivna hos Arbetsförmedlingen rätt att väja en privat leverantör av omställningstjänster. Reformen bidrog till att branschorganisationen Kompetensföretagen initierade en auktorisation för omställningsföretag. År 2009 uppskattades bara var tionde av Arbetsförmedlingens upphandlade leverantörer leva upp till auktorisationens krav.

Att dessa leverantörer initialt inte överträffade Arbetsförmedlingens egna tjänster kom inte som en överraskning. Kritiken från den etablerade och organiserade branschen mot oerfarna leverantörer i jobbcoachsystemet var hård. Tjänsterna som upphandlades var styrda både till innehåll och utförande och kraven på personalkompetens var inte adekvat. Istället för att reformera systemet lades det ned och ersattes av nya, bland annat s.k. etableringslotsar. Idag är även etableringslotsarna avskaffade, och de privata leverantörerna upphandlas inom ramen för STOM-systemet.

Utformningen av Arbetsförmedlingens upphandlingar gör att det varit svårt att utvärdera leverantörer över tid. Deltagare, krav, resurser, mål och metoder skiljer sig mellan program, år och leverantörer. Det är dock tydligt att Arbetsförmedlingen haft svårigheter med att säkra och utveckla kvalitén på insatserna i flera upphandlingar och system. En anledning är att insatser lagts ned och nya startat med korta intervaller. Leverantörsdialogen med myndigheten har i perioder inte fungerat. Krav och uppföljning har i flera fall brustit. Resultatskillnaderna mellan leverantörer har varit stora. Idag är dialogen och styrningen förbättrad. Omställningsbranschens leverantörer har tillsammans med Arbetsförmedlingen bidragit till att forma och utveckla den nuvarande STOM-tjänsten. Ratingsystemet och uppföljningen av leverantörerna har förbättrats påtagligt. Det är branschens förhoppning att tillsammans med Arbetsförmedlingen kunna fortsätta stärka upphandlingarna framöver.

Omställningsföretagen anser att resultatet för samtliga av Arbetsförmedlingen upphandlade insatser kan förbättras genom kvalitetsuppföljning över tid. Genomförda uppföljningar har inneburit att samarbetet med en del leverantörer avslutats. Omställningsföretagen har i regel mer nöjda deltagare och högre tillgänglighet än arbetsförmedlingen. En majoritet av STOM-deltagarna (cirka 60 procent) är nöjda med insatserna. Företagen har fler kontor, professionella förmedlare, matchare med inblick i det moderna arbetslivet och kontakter på företag och myndigheter.

Majoriteten av svenska företag använder idag inte Arbetsförmedlingen över huvud taget vid rekrytering. Av de medlemsföretag i Svenskt Näringsliv som använt Arbetsförmedlingen ger 38 procent ett mycket lågt betyg. Endast 16 procent ger ett högt betyg. Samtidigt är omställnings-, rekryterings- och bemanningsföretag den bransch som utan konkurrens sätter flest i arbete i Sverige.

Varför föredrar så många arbetsgivare inom både privat och offentlig sektor omställnings- och rekryteringsföretag? Privata omställningsföretag har den flexibilitet och snabbhet som behövs på en snabbväxande och föränderlig arbetsmarknad. Arbetsgivare behöver stöd omgående vid rekryteringsbehov – något en myndighet som Arbetsförmedlingen har svårt att möta. Myndighetens inneboende konflikt mellan myndighetsutövning och flexibilitet skapar konfliktytor mot det privata näringslivet, som omställningsföretagen inte har. En följd av detta är att Arbetsförmedlingen har svårt att matcha omställningsföretagens arbetsgivarnätverk.

En annan erfarenhet som deltagare vittnar om är att Arbetsförmedlingen är mindre benägen att "utmana" individers tidigare arbetsidentitet och motivera till förändring, vilket leder till att för många kandidater matchas mot sektorer med för få jobb.

Fakta Stöd och Matchning (STOM)

Stöd och matchning infördes i december 2014 och är en av Arbetsförmedlingen upphandlad tjänst för arbetssökande som behöver individuellt anpassat stöd av en extern leverantör. Målet är att de arbetssökande som tar del av tjänsten ska komma till arbete eller utbildning på kortast möjliga tid. Tjänsten ges i fyra spår där innehåll, omfattning och språkstöd anpassas efter individens behov.

Leverantörerna konkurrerar med varandra genom olikheter i innehåll och genomförande, vilket innebär att metodik, kompetens, inriktning och arbetsgivarkontakter skiljer sig åt. Hur tjänsten levereras och vilka verktyg som används lämnar utrymme för innovation och utveckling. Det finns en förvaltningsgrupp för tjänsten som ska utveckla och säkerställa att STOM fungerar.

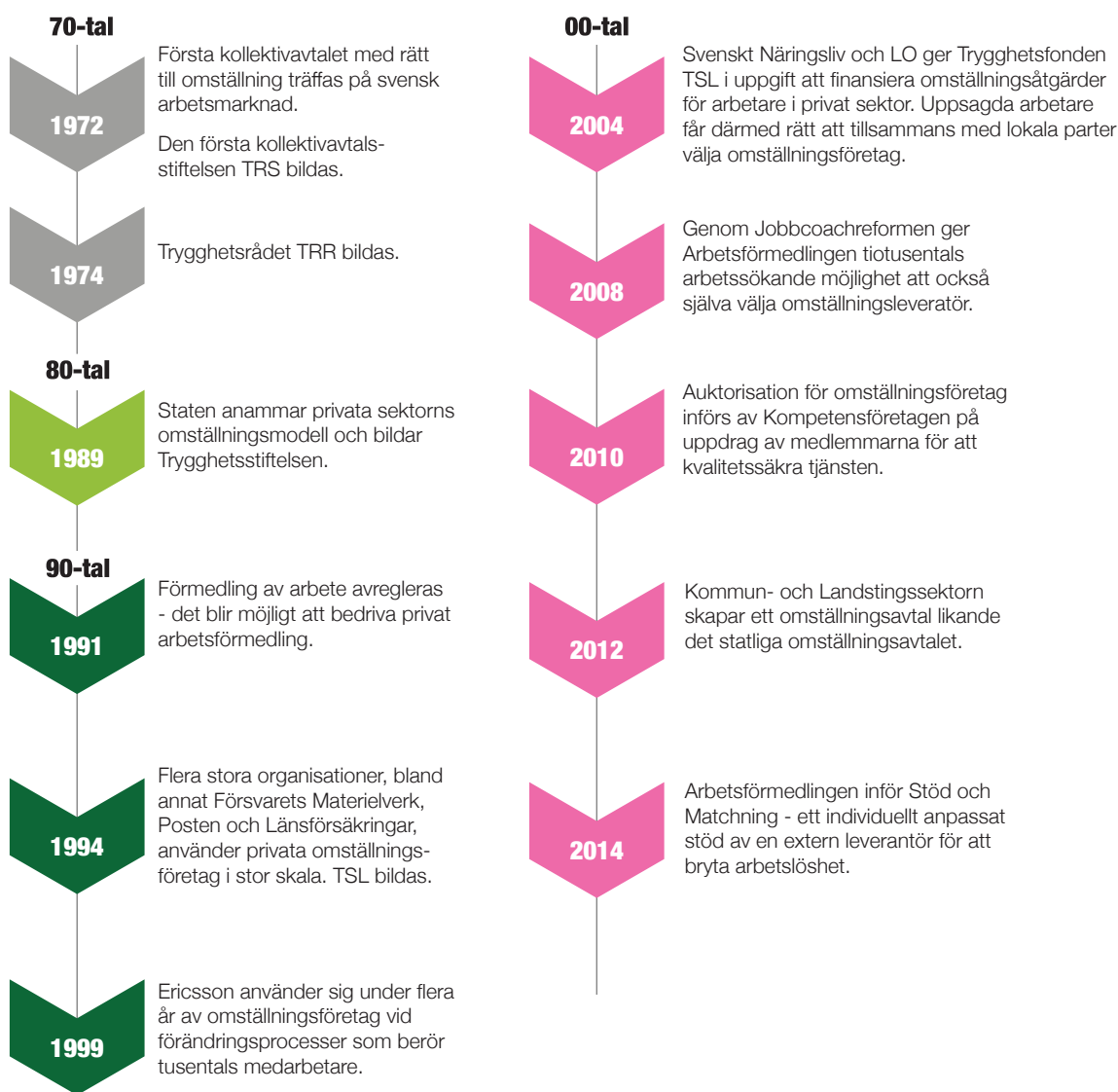
Tjänsten är upphandlad enligt lagen om valfrihetssystem och deltagaren får välja vilken leverantör han eller hon vill ha. Ett ratingsystem uppdateras kvartalsvis. Ratingen gör det möjligt för deltagare att se leverantörernas resultat. Ratingen bygger bland annat på hur många av tidigare deltagare som kommit ut i arbete eller utbildning.

Omställningsföretagens historia

Statens arbetslöshetskommission inrättades år 1914. De privata arbetsförmedlingarna på denna tid inriktade sig främst på förmedling av kvinnors arbete, medan de manliga arbetena allt mer kom att förmedlades via staten. På 30- och 40-talen förbjöds privat arbetsförmedling helt, för att åter tillåtas år 1993.

I slutet av 1960-talet gjorde strukturella förändringar att tjänstemän i Sverige för första gången drabbades av arbetsbrist. Detta ledde till etableringen av de första omställningsorganisationerna i Sverige. 1974 bildades Trygghetsrådet TRR, en kollektivavtalsstiftelse för privatanställda tjänstemän. Sedan dess har fler och fler aktörer kommit in som underleverantörer i partssystemet och så småningom även till Arbetsförmedlingen.

Utvecklingen av Trygghetsfonden TSL har betytt mycket för utvecklingen av de svenska omställningsföretagen. När TSL bildades 2004 valde parterna en modell där alla omställningsinsatser tillhandhålls av externa aktörer.



Internationella erfarenheter

I Australien finns ett arbetsförmedlingssystem där privata aktörer upphandlas i konkurrens med offentliga, och där andelen som kom i arbete via insatser snabbt höjdes från 30 till 45 procent. Utförarna har utvärderats utifrån deltagarnas sysselsättning efter programmet och får ersättning baserat på detta. De 20 sämsta procenten har i flera omgångar rensats ut ur systemet. Den offentliga arbetsförmedlingen deltog i de två första upphandlingarna men åkte sedan ur systemet på grund av för lågt resultat. År 2014 baserades systemet för upphandlade STOM-tjänster i Sverige på det australiensiska systemet.

Även i Storbritannien har konkurrensutsättning inneburit ökad kostnadseffektivitet, men i det brittiska systemet har bara ett fåtal aktörer upphandlats, vilket påverkat konkurrensen negativt.

Andra europeiska länder saknar system som motsvarar de svenska trygghetsråden. I Europa är statlig inblandning vanligare och åtgärder syftar till att förhindra och motverka uppsägningar. Det är vanligare att omställningsproblem löses med kortare arbetstid, sänkt lön eller tidigare lagd pension. Följden är att det blir svårare för både privata och offentliga arbetsgivare att rationalisera verksamheten. Andra länder har visat intresse för den svenska omställningsmodellen.

Integration

Forskning visar att på mer reglerade arbetsmarknader som den svenska har sociala nätverk en avgörande betydelse för att hitta arbete. Nyanländas sociala nätverk är jämförelsevis betydligt mindre än hos dem som bott länge i Sverige.

Både omställningsförsäkringarna och Arbetsförmedlingens upphandlade STOM-tjänster ersätts utifrån resultat. Det innebär att omställningsföretagen måste initiera, upprätthålla och vårda sina kundrelationer med rekryterande arbetsgivare. Grunden för lyckade matchningar på arbetsmarknaden är mycket goda och långsiktiga relationer mellan omställningsföretagen och arbetsgivarna.

Omställningsföretagen kan hjälpa många nyanlända direkt till riktiga jobb. Invandrade akademiker kan t ex med hjälp av stöd få akademikerjobb i mycket högre utsträckning. Idag märks också en större öppenhet hos arbetsgivare när det gäller rekrytering. Språkkunskaper är viktiga men de är inte allt, och de förbättras snabbt när nyanlända kommer i arbete. I fokus står de arbetssökandes motivation att göra ett så bra jobb som möjligt. Det förändrade kundunderlaget gör också att språkkunskaper värderas på ett annat sätt på dagens arbetsmarknad.

Samtidigt finns det strukturella faktorer på svensk arbetsmarknad som gör att matchningen av nyanlända är utmanande. Höga minimilöner är svåra att kombinera med låga utbildningsnivåer. Att råda bot på arbetslösheten bland nyanlända kommer kräva arbetsmarknadsreformer och utbildningssatsningar i kombination med omställnings- och matchningstjänster.

Ett större myndighetsansvar för lärlings-/rekryteringsutbildningar (liknande de som finns i exempelvis Danmark och Tyskland) skulle bredda arbetsgivarnas rekryteringsbas och få fler i arbete. Omställningsbranschen skulle kunna komma längre med målgruppen nyanlända och långtidsarbetslösa med ett system för rekryteringsutbildningar. Dagens reguljära utbildningssystem, med av Skolverket fastställda kurser och betygssystem, försenar och försvårar etableringen på arbetsmarknaden för dessa grupper.

Auktorisation

Sedan år 2010 finns en auktorisation för omställningsföretag som kräver att företagen är bundna av kollektavtal och tillämpar branschens etiska regler, har ordning och reda på ekonomin och har ansvarsförsäkring. De ska också kunna uppvisa ett strukturerat arbetssätt, uppföljning och resultatmätning.



Auktoriserade omställningsföretag granskas varje år av en partssammansatt auktorisationsnämnd. Auktorisationen infördes för att höja kvaliteten i branschen, och göra det tydligare för köpare vilka de etablerade och seriösa aktörerna var. När den infördes gjordes bedömningen att bara en tiondel av företagen på marknaden klarade av auktorisationskraven. Auktorisationen är en kvalitetsstämpel. Att fler företag idag auktoriseras speglar också en kvalitetsutveckling i branschen.

Tillsammans för en bättre arbetsmarknad

Sverige har mycket att vinna på att de tjänster som idag utförs av Arbetsförmedlingen kan utföras av omställningsföretag. Om effekten av en reform i Sverige skulle motsvara den i Australien skulle andelen sysselsatta efter arbetsmarknadsinsatser öka med 15 procentenheter, vilket skulle innebära 98 000 personer fler i arbete. Kostnaderna för staten skulle minska, och kostnadseffektiviteten öka. För att kvalitet- och kostnadseffektivitet ska bli resultatet krävs dock en väl genomarbetad övergång, med utveckling och utvärdering på resans gång. Några av de punkter omställningsföretagen driver inför en sådan omställning är:

- Systemen måste utformas så att forskning och utvärdering av insatser och resultat är möjlig att göra över tid.
- Samverkan med Arbetsförmedlingen måste förbättras, så att de privata leverantörerna ges större tillgång till arbetssökande kandidater.
- STOM-systemet behöver byggas ut, utvecklas och stärkas över tid - inte läggas ned till förmån för nya satsningar.
- Rena myndighetsuppgifter, som behovsbedömning av arbetssökande, bör fortsatt ligga hos Arbetsförmedlingens myndighetshandläggare.

Omställningsföretagen är redo att spela en betydligt större roll även inom ramen för trygghetsrådets omställning.

- Omställningsföretagen anser att parterna bör utveckla en fungerande konkurrens mellan de privata aktörerna i alla trygghetsråden för att maximera innovations- och kvalitetsutveckling samt resurseffektivitet. Trygghetsråden ska inte nöja sig med mindre än de bästa omställningstjänsterna som finns på marknaden.
- Inför jobbpeng – motsvarande skolpeng – för arbetssökande så att individen självständigt kan välja leverantör för att nå anställning.
- Inför system för rekryterings/lärlingsutbildning i kombination med jobbmatchning för att öka mobilitet och kompetens hos den inte sysselsatta arbetskraften.
- Utveckla resultatbaserade tjänster för att öka matchning av kompetens – låt omställningsbranschen avgöra hur matchning ska ske.

Källor:

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2016

Arbetsmarknadsrapport 2017, Arbetsförmedlingen

Almegas proposition 2018/2019:1 – En resultatstyrd Arbetsförmedling för stärkt kompetensförsörjning

Kompetensföretagens branschstatistik

Finn, Dan, Sub-contracting in public employment services, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, 2011

Intervjuer med omställningsföretag

Johnson, Anders, Hyrt går hem – Historien om den svenska bemanningsbranschen,

Kompetensföretagen, 2010

Martinsson, Sara. Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt? Rapport 2005:15, IFAU

Svenskt Näringslivs Företagarbarometer.

Trygghetsrådets omställningsstatistik

Walter, Lars, Det svenska omställningssystemet, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, presentation vid Almedalen, 2014-07-01

Walter, Lars red. Mellan Jobb, SNS Förlag, 2015

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 600 medlemsföretag. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Branschen erbjuder kunder och medarbetare stor flexibilitet och trygghet. Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad med den trygghet som erfarenhet och kompetens från många olika arbetsplatser ger.

Kompetensföretagen
● almega

Läs mer på <http://www.kompetensforetagen.se>