

Kompetensbrist försvårar omställning



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

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

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

Box 19081

10432 Stockholm

Besöksadress Kungsbroplan 2

Telefon 08-412 22 00

Telefax 08-411 18 15

E-post info@tsl.se

ISBN 978-91-87603-01-3

Stockholm 2013

Förord

Omställning är nödvändigt för att skapa ett effektivt arbetsliv och ett samhälle med tillräckliga resurser. För många anställda, företag och fack är dock själva omställningsprocessen svår. TSL:s uppgift är att underlätta omställningen. Merparten av de uppsagda hittar ett nytt jobb snabbt och företagen kan anpassa sina resurser till konkurrensen. Men det finns några försvårande omständigheter. Den kanske största är bristen på kompetens.

Kompetensbrist försvårar omställning. Det visar sig tydligt i TSL-systemet. Många uppsagda saknar rätt kompetens för att få ett nytt jobb. Många företag hittar inte arbetskraft med den kompetens de behöver. I denna rapport sätter vi ljuset på behovet av ny kompetens för de som blivit uppsagda.

Jobbcoacherna möter berättelser om olika liv, arbetets betydelse och den frustration och oro som ofta uppstår när någon förlorar sitt jobb. Omställning är ofta berättelsen om ett liv; som det varit, som det är och som det förhoppningsvis ska bli. Att se och förstå helheten, sammanhangen, det som binder samman alla detaljer och delar också bortom det som låter sig mätas, är en utmaning.

TSL-systemets metod är tydlig; att bygga förtroende tillsammans med de arbetssökande, med företagen och med facket. Vi jobbar med människor och företag som befinner sig i en svår situation. Förtroende och ömsesidig tilltro är en förutsättning för att kunna hjälpa. I det följande pekar vi på ett existerande problem – bristen på kompetens - som vi möter dagligen i TSL-systemet, samt skissar på tänkbara lösningar. Till nytta för de uppsagda, för företagen och för samhället.

Stockholm, september 2013

Tomas Petti

Vd Trygghetsfonden TSL

Innehåll

Kompetensbrist försvårar omställning 4

Utbildning 5

Praktik 5

Validering 5

TSL kan lösa en del av kompetensfrågan 6

Behovet av kunskap 6

Tillför ekonomiska medel 6

Ansvar för kunskapen 7

TSL som en del av den svenska modellen 7

En fungerande svensk modell på individnivå 8

Bygg vidare på TSL-systemet 9

Försörjningsstödet finansiering 9

Praktik med försörjningsstöd 9

Utbildning med försörjningsstöd 10

Validering 10

TSL är ett fungerande alternativ 10

Kompetensbrist försvårar omställning

Ett problem många av de uppsagda möter är att den kompetens de har inte motsvarar den som arbetsgivare efterfrågar. För en del handlar det om att rätt kompetens saknas, för andra att de inte har dokumentation på sin kompetens och underskattar sitt eget kunnande. TSL-systemet möter genom sina jobbcoacher dessa problem dagligen. De är inte svåra att se och inte svåra att kartlägga och beskriva. Det är viktigt att på ett tidigt stadium identifiera det egentliga problemet, det vill säga den otillräckliga kompetensen. Det görs genom kompetenskartläggning.

Genom utbildning och praktik kan problemet lösas. Ju tidigare rätt insats kan göras, desto bättre för både individen, som ökar sin chans att få ett nytt jobb, och för samhället som kan spara pengar.

Av de 36 959 personer som avslutade sin omställning under perioden 2011-08-01 – 2013-07-31 har *4,5 procent* valt att satsa på att utbilda sig under minst ett halvårs tid, på minst halvfart efter genomfört omställningsprogram. Av dessa är de allra flesta yngre än 40 år. De har sannolikt bedömt att deras kunskap inte räckt till för att få de jobb de vill ha. De har vidare haft både vilja och möjlighet att finansiera sina utbildningslösningar.

Under samma period har *6,2 procent* av deltagarna avslutat sin omställning utan att ha funnit någon lösning. Av dessa har *62 procent* varit yngre än 55 år. Trots stöd från coachen under drygt ett års tid har de inte hittat ett nytt jobb. Det är rimligt att anta att huvudskälet till att dessa personer inte lyckats konkurrera om andra jobb är otillräcklig kompetens.

SIFO genomförde under våren 2013 en undersökning bland TSL-systemets deltagare. 1 000 personer intervjuades per telefon tre till fyra månader efter att de startat sitt omställningsprogram. *44 procent* av dessa hade redan hittat en ny jobblösning, övriga hade inte gjort det. På en fråga om det finns saker som skulle underlätta att hitta ett nytt jobb, svarade *41,2 procent* (av 381) att det skulle ha underlättat om de fått stöd i form av utbildning eller praktik.

Det är klokt att vara försiktigt med att dra långtgående slutsatser utifrån dessa siffror för kompetensbehovet hos alla arbetare. Det är dock tydligt att kompetensbrist är ett hinder för många arbetare att byta jobb, det visar både det faktiska utfallet och de uppsagdas egen uppfattning.

Vi kan se tre åtgärder som kan lösa delar av problemen med bristande kompetens; utbildning, praktik och validering.

Utbildning

Utbildningar som svarar mot de flesta av de behov som TSL-systemets deltagare har finns redan idag. I vissa fall inom ramen för det allmänna utbildningsväsendet, i andra fall hos olika utbildningsföretag. I de senare fallen är dessa kopplade till en kostnad för själva utbildningsdeltagandet. Det är oftast inte fråga om några längre utbildningar. Utifrån erfarenheterna i TSL-systemet räcker det med i genomsnitt 20 veckors utbildning. Ett stort hinder, ofta det avgörande, för många av de uppsagda vi möter inom TSL-systemet är att de inte kan försörja sig om de ska utbilda sig. De behöver försörjningsstöd. Studiemedelssystemet är inte anpassat för denna målgrupp. Det gör att den mest önskvärda åtgärden, utbildning, i praktiken inte blir möjlig.

Praktik

Med de många och goda kontakter TSL-systemet har med företag lokalt, bland annat genom jobbcoacherna, tror vi oss kunna ordna handledda praktikplatser på många företag. Praktikplatsen behöver inte kosta något. För många företag är det en välkommen möjlighet att få möta en erfaren arbetare som har stöd av sin jobbcoach. För deltagaren, inte minst de som inte har dokumentation på sin kunskap och kompetens, är det ett bra sätt både att lära nytt och att få visa vad man kan. Det som behövs under praktikperioden är försörjningsstöd till deltagaren. Vid praktik tror vi att det räcker med i genomsnitt 12 veckor.

Validering

Många av de arbetare som TSL-systemet möter har bra kompetens, inhämtad genom lärande i ett mångårigt arbetsliv, men utanför det formella utbildningsväsendet och därmed utan dokumentation. Vi benämner ofta denna informellt inhämtade kunskap som "tyst kunskap". Att få denna "tysta kunskap" erkänd kan ske genom validering. Validering handlar om att systematiskt bedöma, värdera och dokumentera kunskaper och kompetens oavsett hur de har förvärvats. Det är ett sätt att ge erkännande för kunskap som förvärvats utanför det formella utbildningssystemet, genom informellt inhämtad kunskap. Det är viktigt för att kunna söka och få ett annat jobb. Det är också viktigt för självförtroendet.

TSL kan lösa en del av kompetensfrågan

Målet med TSL-systemet är att deltagarna ska få hjälp att hitta ett nytt jobb. Ju snabbare det sker, desto bättre. Av de som kommer in i TSL-systemet har de flesta relativt lätt att få ett nytt jobb, några har det svårare. Det stora flertalet, 70 – 80 procent, går det ganska fort för om de får adekvat och individuell hjälp. Det är deltagarna och deras behov som är i centrum. Systemet är till för dem, inte tvärtom.

Behovet av kunskap

Alla kan se och förstå behovet av kunskap i ett alltmer komplext och kanske också alltmer komplicerat samhälle. Många lägger ansvaret utanför sig själva; det är någon annan som ska komma med lösningen. Det borde vara tvärtom, alla borde bidra utifrån sina egna förutsättningar. Samhället genom en infrastruktur för lärande, företagen när det gäller yrkesinriktad kunskap och individerna för att söka och skaffa sig kunskap för yrkeslivet och privat.

Det krävs ofta tid, möda och pengar för att skaffa önskad kunskap. För de flesta är det samtidigt mycket stimulerande. Samhället, företagen och individerna bör hjälpas åt att utveckla ny kunskap. Då kan vi få en förbättrad omställning, fler arbetssökande som kommer i jobb och en förbättrad konkurrenskraft för företagen.

I de fall där rätt kompetens saknas är lösningen att lära nytt. Det kan ske genom utbildning. Ett annat sätt att göra detta är genom praktik, lärande på arbetsplatsen med handledning. Handledaren och personen kan sedan tillsammans bedöma om tillräcklig kompetens finns i förhållande till uppgiften. När problemet består av att dokumentation saknas kan validering vara en lösning för att kartlägga, synliggöra och bedöma enskilda personers kunskaper och kompetens.

Tillför ekonomiska medel

TSL-systemet saknar ekonomiska resurser till utbildning för de som blir uppsagda. Det behövs dels pengar till utbildning eller praktik, dels pengar till försörjningsstöd. Ägarna till TSL-systemet, Svenskt Näringsliv och LO, bidrar med *en miljard kronor varje år* till omställning och kontantstöd för de uppsagda. Trots att det är mycket pengar, räcker de ändå inte till för att lösa utbildningsbehoven. Med tanke på att TSL-systemet avlastar samhället såväl arbete som kostnader, borde det vara möjligt för staten att skjuta till ekonomiska medel. TSL-systemet har infrastruktur och kompetens för att lösa uppgiften.

Ansvar för kunskapen

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. Det är olyckligt. Det innebär dock inte att alla vägar är stängda.

Många har skaffat sig omfattande och imponerande kunskaper på eget initiativ i de mest skilda ämnen. Idag finns dessutom goda möjligheter att studera på distans, i egen takt och när det passar var och en.

Kunskap beskriver vi ofta som en nödvändig nyttinghet. 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.

TSL som en del av den svenska modellen

TSL-systemet är ett barn av den svenska modellen. Svenskt Näringsliv och LO såg att statens engagemang i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i huvudsak genom den statliga Arbetsförmedlingen, inte tillräckligt bra löste ett antal viktiga frågor. Därför bildades Trygghetsfonden TSL 2004 som ett komplement till Arbetsförmedlingen, finansierad och driven av arbetsmarknadens parter.

Centralt i den svenska modellen är förståelsen för olika utgångspunkter och olika intressen. Mitt intresse och mål är inte detsamma som ditt, men jag förstår ditt, respekterar det och är beredd att mötas så att det fungerar för både dig och mig. Arbetsgivar- och fackliga organisationer företräder olika

intressen, till exempel företagens behov av vinst och de anställdas behov av trygg försörjning. Båda är relevanta behov. Parterna vet att om man inte kommer överens blir båda förlorare.

Ytterligare en dimension i den svenska modellen är att arbetsmarknadens parter tar stort ansvar för frågor som annars skulle legat på regering och riksdag, bland annat en klok hantering av löneutveckling och villkorsfrågor inom arbetslivet. I gengäld förväntar sig parterna lyhördhet från politikerna och åtgärder som underlättar i praktiken för parterna, inte minst i frågor avseende arbetsmarknads- och utbildningsfrågor. Den svenska modellen beskrivs ibland som ett osynligt samhällskontrakt, ett ömsesidigt ansvarstagande byggt på samförståndslösningar för tillväxt och välbefinnande.

TSL-systemet avlastar samhället såväl arbete som kostnader. Drygt 80 procent av de som fått omställningsstöd via TSL har ett nytt jobb inom tolv månader.

En fungerande svensk modell på individnivå

TSL-systemet bygger på ömsesidigt förtroende mellan olika individer, mellan den uppsagde och jobbcoachen och mellan representanter för företagen och facken. Alla de möten som sker varje dag mellan uppsagda och jobbcoacher måste vila på ett ömsesidigt förtroende för att kunna lösa uppgiften; att hjälpa den uppsagde till ett nytt jobb.

Många behöver hjälpas åt. Tydliga mål och noggrann uppföljning är nödvändiga. Korrekt redovisning av fakta är en självklarhet. En öppen och transparent redovisning ger alla intressenter möjlighet att själva bilda sig en uppfattning om vad som är bra respektive dåligt.

Mått och mätande säger dock inte allt. Vi måste också se och förstå de värden som inte lätt låter sig fångas eller mätas. Hur mäter vi en människas utsatthet, hur mäter vi respekt, hur mäter vi bemötande, hur mäter vi mänsklighet? Omställning är mer än det som lätt låter sig mätas.

Den svenska modellen bygger på att olika intressen, olika behov kan förstås och mötas samt att ett förtroendefullt samspel kan utvecklas. I ett system som ska hjälpa människor som är i en svår situation blir det extra viktigt.

Bygg vidare på TSL-systemet

TSL är redo att genomföra ett projekt i syfte att hjälpa fler deltagare, med otillräcklig eller svagt dokumenterad kompetens, att hitta ett nytt jobb med hjälp av utbildning eller arbetsplatsförlagd praktik. För detta behövs stöd från staten i form av försörjningsstöd till deltagarna.

Försörjningsstödet finansiering

Försörjningsstödet kan utformas på olika sätt och likaså finansieras på skilda sätt. För enkelhets skull har vi utgått från ett försörjningsstöd på samma nivå som a-kassan idag ger. Vi har också räknat med att de medel som samhället idag avsätter för försörjningsstöd är tillräckligt också för ovanstående förslag. Skillnaden jämfört med nuläget är att TSL kan vara en genomförare av praktik och utbildning. Vår poäng är att det inte ska kosta mer än nuvarande system, men vara effektivare.

Praktik med försörjningsstöd

Det borde vara möjligt i dessa fall, att korta insatser - tre månader - kan genomföras med ersättning från samhället motsvarande a-kassan, eller kanske till och med inom ramen för a-kassan. Arbetslöshetsförsäkringens villkor att stå till arbetsmarknadens förfogande och kunna ta ett erbjudet jobb omgående, är en situation som sällan inträffar för denna målgrupp. De har helt enkelt inte rätt kompetens för att få jobb. För de personer där en kompetenskartläggning ger vid handen att de saknar rätt kompetens för att kunna konkurrera om de jobb som finns, kan tre månaders praktik förändra detta förhållande.

Det skulle hjälpa många av deltagarna i TSL-systemet utan att öka samhällets kostnader. Tvärtom, tiden i arbetslöshet skulle kunna kortas för dessa personer, vilket blir en besparing för samhället. TSL-systemet kan dessutom sköta verksamheten; ordna handledda praktikplatser på företagen, se till att praktiken genomförs i samarbete med jobbcoachen samt följa upp praktiken på samma sätt som övrig uppföljning sker i TSL-systemet.

Utbildning med försörjningsstöd

TSL-systemet skulle kunna hjälpa till även med utbildningar. Avgörande är försörjningsfrågan för deltagarna. För utbildningar på max sex månader bör försörjningsstödet kunna rymmas inom de medel samhället redan avsätter för aktivitetsstöd.

TSL kan matcha deltagarnas utbildningsbehov med utbudet av utbildningar.

Validering

TSL-systemet kan vara behjälpligt med att bygga upp ett nätverk för validering som kan täcka delar av de behov som finns. Här finns många goda krafter och resurser redan, inte minst i många av de kommunala Lärcenter som finns.

TSL är ett fungerande alternativ

TSL-systemet är ett fungerande system som åtnjuter högt förtroende hos deltagare, företag och fack. Det finns en fungerande infrastruktur över hela landet samt goda kontakter med företag och fack lokalt. Behoven hos deltagarna är välkända, kunskap och kompetens att åtgärda behoven finns inom systemet. TSL-systemet är lösningsinriktat. Bakom TSL-systemet står Svenskt Näringsliv och LO, organisationer med ett genuint kunnande om svensk arbetsmarknad.

Det finns goda skäl för att prova en alternativ lösning till den nuvarande, inom väl avgränsade områden. Att låta TSL-systemet komma i åtnjutande av en liten del av de resurser som samhället redan avsätter är ett sätt att hjälpa ett antal personer med svag ställning på arbetsmarknaden, samtidigt som det sannolikt sänker samhällets kostnader totalt genom att tiden i arbetslöshet kan förkortas. Självklart hjälper det inte alla, men möjligheterna att hjälpa många är goda. Det kan ske inom befintliga kostnader för samhället. Lämplig administrativ form borde vara enkel att utforma.

Det kan underlätta den nödvändiga omställningen för såväl individer som företag.