

Årsberättelse 2019

(H)järnvilja gör att
hon lever sin dröm

OM OSS

112 000

personer har fått stöd av
Trygghetsstiftelsen sedan starten 1990.

270 000

anställda omfattas av avtal om omställning
och avtal om lokala omställningsmedel.

Trygghetsstiftelsen erbjuder stöd
till 250 myndigheter med anknytning
till det statliga området.

Verksamheten finansieras genom att
alla statliga myndigheter betalar en årlig
avgift baserad på lönesumman.

Trygghetsstiftelsens årsberättelse 2019

Trygghetsstiftelsen:

Projektledning och idé: Jessica Seeger

Redaktion: Catharina Eriksen, Celene Roos Rydahl med flera.

Texter: Trygghetsstiftelsen och Carina Järvenhag, Voff Media AB

Produktion: Voff Media AB

Grafisk form: Sandra Torstensson

Foto: Karin Boo och Lars Clason

Tryck: Norra Skåne Offset, 2020





INNEHÅLL

- 4 | **Vd har ordet**
- 6 | **Petra odlar minihjärnor**
- 9 | **Så gick det under 2019**
- 12 | **Så stöttar Trygghetsstiftelsen sina kunder**
- 14 | **Muhamet fick stöd att gå vidare**
- 15 | **Framgångsfaktorer**
- 17 | **Kriminalvårdens arbete med lokala omställningsmedel**
- 20 | **Annikas ålder är hennes styrka**
- 20 | **Rekryteringsservice**
- 22 | **Sverige bäst i världen på omställning**
- 24 | **Vad betyder omställning för dig?**
- 25 | **Kundcenter ger snabba besked**
- 26 | **Styrelseordföranden har ordet**



Flexibel organisation bra grund för framgång

Arbetsförmedlingen varslade 4 500 personer i början på 2019. Parallellt ökade Trygghetsstiftelsen den egna personalstyrkan med 30 procent. Vd Åsa Lindh kan se tillbaka på ett hektiskt 2019.

– Hur väl vi klarade dessa omställningar är ett mått på personalens engagemang och förändringsvilja, säger hon.

 –Arbetsförmedlingens varsel var det största inom statsförvaltningen på över ett decennium. Vi visste att något skulle ske, men hade inte en aning om omfattningen, berättar Åsa Lindh.

Ett vanligt år anmäler de statliga arbetsgivarna omkring 2 300 uppsagda personer till Trygghetsstiftelsen, men 2019 blev det nästan dubbelt så många eller cirka 4 000 personer.

–Det första som händer här hos oss vid ett stort varsel är att vi försöker greppa hur många det handlar om, var i landet uppsägningarna

kommer att ske och när i tiden dessa kommer. Vi vet av erfarenhet att de som faktiskt sägs upp alltid är färre än vad varslet anger.

I SLUTÄNDAN VAR DET cirka 1 500 personer från Arbetsförmedlingen som skrevs in på Trygghetsstiftelsen i maj förra året och ytterligare ett hundratal under hösten. Då hade man redan riggat en förstärkt organisation för att kunna stötta de uppsagda på bästa sätt.

–Vi är väldigt agila och arbetar med en skalbar organisation för att snabbt kunna ställa om när något händer. Det handlar helt enkelt om att mobilisera hela organisationen och vi har väldigt engagerade medarbetare som går igång på utmaningar, säger Åsa Lindh.

DET VAR DOCK något av en utmaning att förstärka organisationen med extra rådgivare och anlita fler coacher för att möta inflödet från Arbets-

”Jag kände stor stolthet när vi fick tillbaka utvärderingen gällande Arbetsförmedlingen. Vi hade nästan nått det omöjliga.”

Åsa Lindh har varit vd för Trygghetsstiftelsen sedan 2015.

förmedlingen och samtidigt genomföra en omorganisation som ökade den fasta personalen från 28 till 41 personer.

– Jag hade fört en diskussion med styrelsen om att vi var alltför slimmade i vår organisation för att kunna hantera stora inflöden av kunder. Det berodde delvis på att vi genomgick en generationsväxling och att flera medarbetare hade gått i pension. Men vi behöver vara fler för att på ett bra sätt kunna möta framtida omställningsbehov inom staten, säger Åsa Lindh.

HELA ORGANISATIONEN har nu fått ett tydligare kundfokus med ett utbyggt kundcenter och två kundenheter istället för en. Syftet är att frigöra mer tid för kunderna, både de som är uppsagda och arbetsgivare och fackliga som deltar i våra aktiviteter kring de lokala omställningsmedlen, LOM.

– Vårt kundcenter ska öka tillgängligheten och avlasta den övriga organisationen. Rådgivarna ska frigöras från viss administration och mer generella frågor från kunder. Statistiken visar att det har varit lite svårt att få tag i sin rådgivare. Vi flyttar helt enkelt fram våra positioner och blir mer tillgängliga för våra kunder.

Trygghetsstiftelsens uppdrag omfattar också avtal om lokala omställningsmedel. Det är öronmärkta pengar i myndigheterna som ska användas proaktivt för att möta behoven av kontinuerlig omställning av kompetens. Inom ramen för LOM arrangerar Trygghetsstiftelsen bland annat erfarenhetsutbyten och inspirationsföreläsningar.

– Här har vi brottats med hur vi ska nå ut till myndigheterna eftersom uppdraget inte omfattar att besöka enskilda myndigheter. Samtidigt har vi ett volymmål om att myndigheterna ska ta del av våra aktiviteter. Vi ser också att det behövs både inspiration och kunskap eftersom myndigheterna långt från använder alla tillgängliga medel.

Framgångsrikt 2019

- Arbetsförmedlingen var den största omställningen i statsförvaltningen på 15 år.
- Det innebar nästan dubbelt så många kunder som ett genomsnittså.
- 80 procent har fått ett nytt jobb eller en annan lösning innan uppsägningstidens slut, trots kortare uppsägningstider och stort inflöde på samma gång.
- 86 procent av kunderna är nöjda och 75 procent tycker att de har nytta av det stöd de fått.

2019 TOG TRYGGHETSSTIFTELSEN fram ett verktyg i form av en workshop om lokala omställningsmedel och tre pilotprojekt genomfördes med olika myndigheter.

– Jag tror verkligen att vår workshop kan hjälpa myndigheter att

komma igång och ge uppslag till nya idéer om hur medlen kan användas. För oss är det ett bra sätt att nå många myndigheter på en gång. Vi håller på att utveckla fler digitala erbjudanden, till exempel webinarier inom olika ämnen, säger Åsa Lindh.

Vid sidan av Arbetsförmedlingens stora varsel har Trygghetsstiftelsen hanterat det ordinarie inflödet av uppsagda personer. Årligen kommer till exempel 1 800 uppsagda personer från universitet och högskolor.

– Det blir lätt att man bara pratar om Arbetsförmedlingen, men jag är djupt imponerad av hur hela organisationen har levererat i den ordinarie verksamheten med rådgivning, rekryteringsservice och den löpande administrationen, avslutar Åsa Lindh. ● Carina Järvenhag

För tio år sedan flyttade **Petra Sekyrová Szeszula** från Tjeckien till Sverige. Idag har hon disputerat och **startat eget bolag**. Hennes affärsidé är att **odla små minihjärnor** för att hjälpa personer som **drabbas av hjärnsjukdom**.

Odlade minihjärnor ska hjälpa människor

 Efter att Petra disputerat på Karolinska Institutet kom hon i kontakt med Trygghetsstiftelsen. Petra har varit kund hos Trygghetsstiftelsen de senaste fyra åren. Under den tiden har hon jobbat, varit gravid, föräldraledig och nu startat eget företag.

– Min tid efter föräldraledigheten upplevde jag som tuff. Det var svårt att hitta ett jobb och jag ville inte gå tillbaka till universitetet. För mig var det en lång process att söka jobb, säger hon.

Hos Trygghetsstiftelsen fick Petra en coach, deltog på seminarier och gick kurs i ”att ringa kalla samtal” och ”Grit”. Den som har *grit* är utrustad med en stark drivkraft. Grit beskrivs som en egenskap som har stor betydelse för att lyckas med en uppgift.

– Idag är jag glad att jag har gått kurserna. Alla mina hinder för att ringa kalla samtal har suddats ut och jag är inte längre rädd för att möta personen på andra sidan luren. Kursen ”Grit” gav mig kunskap och nycklar för att inte ge upp trots att jag stöter på hinder längs vägen.

PETRA HAR ALLTID HAFT en vilja och nyfikenhet för att driva eget företag. Som kund hos Trygghetsstiftelsen hade hon möjligheten att förverkliga den drömmen.

– Jag träffade Karin Svensson, starta eget-rådgivare hos Trygghetsstiftelsen. Karin är fantastisk. Tillsammans med henne bestämde jag mig för att starta eget bolag. Trygghetsstiftelsen är riktiga experter, säger Petra.

I och med att Petra startade eget företag fick hon kontakt med inkubatorn, Uppsala Innovation Center (UIC). Petra berättar att hon har fått lära sig mer om företagande, ett större nätverk och möjlighet att träffa potentiella kunder och partners hos Uppsala Innovation Center.

FÖR EN FORSKARE är det ett stort steg att ta sig ifrån forskarvärlden och ut i arbetslivet. Tina Persson, en av Trygghetsstiftelsens seminariehållare, lärde Petra att forskare behöver ändra sättet att marknadsföra sin profession.

– Jag förstod först inte vad Tina menade, men efter sex månader ramlade polletten ned och jag blev erbjuden en tjänst.

Nyckeln har varit att jämföra sig själv med andra människor som inte kommer från forskarvärlden. Petra erbjuder sina forskarkunskaper på arbetsmarknaden och testar den sakkunskapen i olika sammanhang.

– Mitt tips till dig som är forskare och söker jobb; se arbetsgivaren som en kund, hitta vad din kund behöver så att du kan paketera ditt erbjudande. Om du inte gör det kommer du aldrig att hitta ett arbete. Utanför forskarvärlden bryr sig ingen om hur många artiklar du har publicerat, säger Petra.

HON TYCKER SAMTIDIGT att det kan vara krävande att starta eget företag.

– För mig har utmaningen varit att plocka bort rädslan, se till att vara realistisk och tänka att →



"Om jag driver mitt företag framåt så kommer jag att vara en bidragande faktor till att barnen mår bättre, vilket är något jag motiveras av!"

→ jag behöver mat för dagen. Jag har ett stort mål i min affärsplan, men jag har också små mål i min "att göra lista". Jag går ut och pratar med folk och potentiella företagskunder. Det hjälper mig, jag får energi av det. Vissa dagar är jag nere och då brukar jag ta en paus från arbetet och påta i trädgården. Det är ett bra sätt för mig att ladda om batterierna.

I DAG TESTAS HJÄRNMEDICINER på djur. Djurens hjärna är dock inte uppbyggd på samma sätt som människans hjärna, vilket medför att medicineringen ofta misslyckas. Det som fungerar på möss fungerar oftast inte på människor. Medicineringen kan därför många gånger orsaka biverkningar.

Forskningen har nu hittat ett sätt att ta fram organoider, så kallade minihjärnor. Hos minihjärnan återskapas vissa delar och funktioner av den mänskliga hjärnan.

– Min affärsidé är att designa minihjärnor utifrån behovet och den aktuella sjukdomen. För att förklara det enkelt så tar jag en bit hud från en människa som har den aktuella sjukdomen, till exempel Alzheimers. Jag odlar cellerna och efter två månaders celledelning är minihjärnan cirka 0,5 centimeter tjock och har sex lager som den mänskliga hjärnan. Sedan är minihjärnan redo för test av mediciner, säger Petra.

PROCESSEN FÖR ATT få fram ett läkemedel tar oftast cirka 10–20 år. Petra utförde de första stegen i den långa processen och var, tillsammans med en kollega, först i Sverige med att odla en hjärna.

– När vi tog fram hjärnan vid Anna Falk laboratoriet på Karolinska Institutet utgick vi ifrån tidigare publicerade protokoll från universitet i Wien.

I Wien tillverkas fortfarande hjärnor. En av forskarna därifrån har flyttat till Cambridgeuniversitetet och hjärnor odlas även där. Idag finns protokollet publicerat i forskningstidskrifter, vilket gör det möjligt för alla stora universitet att tillverka minihjärnor.

Minihjärnan består av riktiga hjärnceller, men för att hjärnan ska växa behöver blod tillsättas. Av etiska skäl tillsätts inte blod, eftersom man inte vet vad som skulle hända.

– Det ska vara säkert att skapa minihjärnor och syftet är inte att skapa riktiga mänskliga hjärnor. Vi får se vad framtiden visar, men det är viktigt att föra dialogen om vad som är etiskt riktigt redan från början. Forskare är smarta och de kan utveckla produkter som vi inte har tänkt på, men frågan är om de är bra? Vi behöver vara försiktiga, menar Petra. ● *Jessica Seeger*

MER OM PETRA

Vilken är din största drivkraft?

– Min största drivkraft är min kunskap inom cellbiologi och att jag vill hjälpa människor. När jag ser reklam från Barncancerfonden då tänker jag att jag har moralisk skyldighet att ge tillbaka till samhället. Jag har mitt företag, jag har expertisen och jag har modet. Om jag gör det här kommer barnen att må bättre vilket är en otrolig motivator i arbetet framåt. Kan jag ge chansen och möjligheten till liv via min expertis och den medicin jag har möjlighet att ta fram, så vill jag göra det.

Var vill du jobba, Sverige eller utomlands?

– Jag har en tvåstegsplan. I första steget vill jag arbeta som konsult hos läkemedelsföretag i Sverige. I steg två arbetar jag gärna utifrån mitt eget laboratorium vilket gör mig mer flexibel till att arbeta globalt.

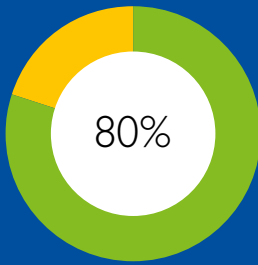
Har du något tips till den som söker ny sysselsättning?

– Jag är otroligt tacksam över vad Trygghetsstiftelsen har gjort för mig. Jag rekommenderar alla som söker nytt jobb och är anslutna till Trygghetsstiftelsen att ta chansen att få deras stöd och expertis!

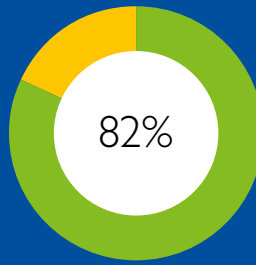
**VILL DU
KOMMA I
KONTAKT MED
PETRA?**

petra@
brainzell.com

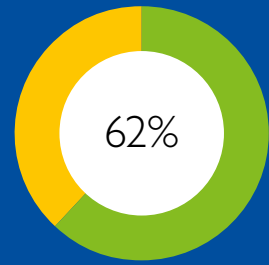




De allra flesta hittar ett nytt jobb eller annan sysselsättning innan uppsägningstidens slut.



Merparten hittar ett nytt jobb eller annan sysselsättning inom nio månader från att deras tidsbegränsade anställning löpt ut.



Sex av tio av de som kommer till stiftelsen hittar nytt jobb inom statlig sektor.

Många nya kunder anmälades under 2019

Det senaste året har präglats av Arbetsförmedlingens neddragning. Drygt 1600 sades upp på grund av arbetsbrist. Trygghetsstiftelsen tillsatte en projektorganisation för att på bästa sätt kunna stötta de uppsagda från myndigheten – en modell som visade sig vara framgångsrik.

Redan inom åtta månader har tre av fyra uppsagda från Arbetsförmedlingen en ny sysselsättning. Även för Trygghetsstiftelsens andra kunder har det gått bra. 81 procent av samtliga kunder har en ny sysselsättning innan uppsägningstiden löpt ut eller inom nio månader från att deras tidsbegränsade anställning upphörde.

TRYGGHETSSTIFTELSENS KUNDER finner nya sysselsättningar snabbt. Majoriteten av kunderna har ett nytt jobb eller annan sysselsättning redan inom ett halvår från att de anmälades till stiftelsen.

Huvudförklaringen till de goda resultaten är att vi skräddarsyr stödet utifrån individens behov, att vi har erfarna rådgivare, professionella coacher och att vi har ett fantastiskt avtal med breda möjligheter för att kunna stötta kunderna på bästa sätt. En annan starkt bidragande orsak till de goda resultaten är den fortsatt gynnsamma svenska arbetsmarknaden. Resultaten har dock backat något jämfört med toppåret 2017. En

förklaring till det är att rekryteringsprocesser tenderar att dra ut på tiden, rekryterande arbetsgivare upplevs idag vara något mer försiktiga när de ska anställa. De genomsnittliga uppsägningstiderna har också varit kortare under 2018 och 2019.

UNDER 2019 HAR stiftelsen arrangerat 167 öppna seminarier för kunder i Stockholm, Malmö, Göteborg och Umeå. Totalt har seminarierna lockat drygt 1 800 deltagare. Seminarierna har till exempel handlat om LinkedIn, intervjuträning, självledarskap och motivation. De har erbjudits på svenska och på engelska, i och med att många kunder inte har svenska som modersmål.

Trygghetsstiftelsen har dessutom arrangerat 62 seminarier för 580 uppsagda medarbetare på Arbetsförmedlingen och sex seminarier för 60 uppsagda på Migrationsverket. Vi har genomfört två registratörsutbildningar och ett 40-tal kunder är nu certifierade registratörer. Studiebesök, nätverks- och rekryteringsträffar är ytterligare aktiviteter som arrangerats under året. Dessutom har närmare 2 400 kunder fått individuell coaching. Under året har vi utvecklat fler digitala tjänster för alla våra kunder, något som varit uppskattat. Exempelvis har 950 kunder tagit del av en personlighetsanalys med tillhörande karriärguide. →

→ **VI FÅR BACKA BANDET** ända till mitten på 2000-talet för att se ett större antal anmälda kunder än de närmare 4 000 kunder som statliga arbetsgivare har anmält till Trygghetsstiftelsen under 2019. En stor grupp av uppsagda kom från Arbetsförmedlingen, de anmälde drygt 1 600 personer. Knappt 100 har kommit in i avtalet i samband med att myndigheten ska omlokaliseras från Stockholm till andra orter i landet.

Antalet anmälda från universitet och högskolor fortsätter för tredje året i rad att minska. Drygt 1 800 kunder anmälades från akademien. I och med att Arbetsförmedlingen har anmält många kunder påverkar det årets nyckeltal. Det är till exempel betydligt högre andel kvinnor än män som anmälts i år jämfört med hur det sett ut de senaste åren och snittåldern har ökat med ett par år jämfört med förra året. Snittåldern på kunder som anmäls till stiftelsen är nu 41 år.

Vid utgången av 2019 hade vi strax över 3 000 kunder registrerade. Antalet skiljer sig inte markant från förra året, men en förklaring till det något högre antalet kan vara att för några av yrkesgrupperna tar det längre tid att finna en ny sysselsättning. Det handlar främst om individer som har lägre utbildningsnivå.

UNDER 2019 LÄMNADE närmare 3 800 kunder stiftelsen. Det är 400 fler än det var under 2018. Det

beror främst på att arbetsmarknaden fortsatt har varit god. En delförklaring är också att Arbetsförmedlingen har återanställt närmare 300 av sina uppsagda medarbetare.

92 procent av kunderna som lämnade stiftelsen fick ett nytt arbete. Drygt 2 800 kunder fick en tillsvidareanställning och 550 fick en längre tidsbegränsad anställning. Knappt 80 startade eget företag och runt 125 påbörjade studier. Ett fåtal har under året gått i pension. 107 kunder lämnade avtalet i samband med att deras så kallade ramtid löpte ut.

Majoriteten, 57 procent, av de som lämnat avtalet är tidigare anställda inom ett universitet eller en högskola. Andelen har dock sjunkit med tjugo procentenheter jämfört med förra året. Förklaringen ligger i att det gått bra för kunderna från Arbetsförmedlingen. Redan inom åtta månader har tre av fyra en ny sysselsättning. Andelen kvinnor som fått en ny sysselsättning har ökat liksom snittåldern för de som lämnat avtalet har ökat.

Det är idag vanligt att kunder som lämnar stiftelsen fortsätter sin karriär inom staten. Sex av tio kunder (62 %) fick ett nytt statligt arbete 2019 (av de vi säkert känner till). Denna andel är betydligt högre än tidigare år vilket förklaras av att många kunder från Arbetsförmedlingen har fått ett nytt statligt arbete bland annat hos Försäkringskassan. ●

Kundernas behov i fokus

Utvärderingar visar att 86 procent av kunderna är nöjda med stiftelsen totalt sett och 75 procent tycker att de haft nytta av det stöd de har tagit del av. Utvärderingar av öppna seminarier och av den individuella coachningen visar också på mycket höga omdömen. I en tidigare genomförd djupstudie framkom det att kunderna värdesatte stödet de fått högre, när de kombinerade individuell coachning med att delta i våra öppna seminarier. Vi har kommit att kalla detta 1 + 1 = 3. Möjligheten för kunderna att kombinera stöd på detta sätt är något vi under kommande år kommer att utveckla än mer.



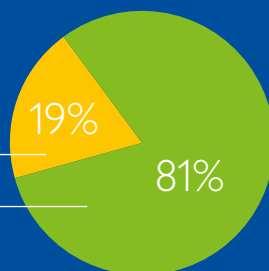
92%

fick ett
nytt arbete

NY SYSSELSÄTTNING 2019

Ej ny sysselsättning inom målsatt tid

Ny sysselsättning inom målsatt tid



TILLSVIDAREANSTÄLLDA



TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLDA



■ Ny sysselsättning inom målsatt tid ■ Ej ny sysselsättning inom målsatt tid

INFLÖDE

Anmälda kunder	2019	2018
Tidsbegränsad	42%	60%
Tillsvidare	58%	40%
Kvinnor	58%	53%
Män	42%	47%
Äldre kunder (>55 år)	14%	10%
Yngre kunder (<35 år)	34%	43%
Snittålder	41 år	39 år
Kunder från universitet och högskolor	46%	66%

UTFLÖDE

Lämnat avtalet	2019	2018
Nytt arbete	92%	90%
Startat eget	2%	3%
Utbildning	3%	3%
Pension	2%	2%
Övrigt	1%	2%
Andel kvinnor	57%	51%
Snittålder	48 år	40 år

NYTT ARBETE

Nytt arbete i sektor	2019	2018
Nytt kommunalt/regionalt jobb	13%	13%
Nytt privat jobb	25%	33%
Nytt statligt jobb	62%	54%

Så här stöttar Trygghetsstiftelsen den som omfattas av avtal om omställning



När en statsanställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller när en anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut är det Trygghetsstiftelsens uppgift att stötta på vägen till ett nytt jobb eller annan sysselsättning. Det gäller även när någon till följd av omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten. Trygghetsstiftelsens stöd är individinriktat och utgår ifrån arbetslinjen.

Steg 1

MYNDIGHETENS ANMÄLAN

Arbetsgivaren anmäler personen till Trygghetsstiftelsen.



Steg 2

FÖRSTA MÖTET MELLAN KUND OCH RÅDGIVARE

Den enskilde, Trygghetsstiftelsens kund, får träffa en rådgivare på Trygghetsstiftelsen för ett planerings-samtal. Tillsammans identifierar de kundens nuläge och tankar inför framtiden och pratar om hur hen kan hitta den snabbaste vägen till ett nytt jobb.

Vem omfattas?

Både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda kan omfattas av avtal om omställning.

Arbetsbrist – den som haft en tillsvidareanställning som varat i minst tolv månader och blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

6-åring – den som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst sex års arbete inom ramen av sju år.

3-åring – den som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst tre års arbete i en följd.

2-åring – den som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst två års arbete i en följd.

Omlokalisering – den som haft en anställning på en myndighet som omlokaliseras enligt regeringsbeslut och valt att inte flytta med.

Frivillig avgång – den som vid en konstaterad arbetsbrist blivit erbjuden av arbetsgivaren att avsluta sin anställning frivilligt.

Övergångsreglerna – den som

haft en tidsbegränsad anställning i en eller flera anställningar under minst tre år av de senaste fyra åren vid årsskiftet 2014–2015.

INFLÖDADE KUNDER PER MÅLGRUPP	2019	2018
Trygghetsavtalet	59	81
Arbetsbrist enligt avtal om omställning	2 295	1 139
6-åring	88	109
3-åring	1 239	1 312
2-åring	272	230
Totalt	3 953	2 871
Frivillig avgång	4	11
Omlokalisering	87	133
Omfattas av övergångsreglerna	36	57

**Steg 3****JOBBSÖKARAKTIVITETER**

Trygghetsstiftelsen utgår från kundens behov och har en bred palett med insatser att erbjuda. Många kunder får träffa en egen coach och stiftelsen anordnar seminarier.

På inloggningssidan *Mina sidor kund* finns material som ger kunden inspiration till att arbeta med jobbsökarprocessen på egen hand.

3

Steg 4**FORTSATT ARBETE**

Kunden och rådgivaren håller kontakt för att följa upp hur det går.

Allt arbete går ut på att kunden får en ny anställning eller annan sysselsättning.

4

Steg 5**NYTT ARBETE ELLER ANNAN LÖSNING**

5

EKONOMISKT STÖD

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist, har sagt upp sig själv på grund av omlokalisering eller har haft en tidsbegränsad anställning som varat i minst tre år har rätt att ansöka om ekonomiskt stöd. Det stöd hen kan ansöka om är inkomstförstärkning och/eller a-kasseförstärkning.



Vi kan omställning

Trygghetsstiftelsen erbjuder stöd till 250 myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Totalt omfattas 270 000 anställda. Stiftelsen arbetar från och med januari 2015 efter avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel.

I UPPDRAGET KRING avtal om omställning ingår att stötta de som antingen blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller de vars tidsbegränsade anställning löper ut så att de snabbt hittar nya arbeten eller annan sysselsättning. Mer än 112 000 personer har fått ta del av Trygghetsstiftelsens stöd sedan starten 1990.

TRYGGHETSSTIFTELSENS ROLL i avtal om lokala omställningsmedel är att sprida kunskap och inspiration för att stödja de lokala parterna i deras arbete för en ändamålsenlig och effektiv användning av de lokala omställningsmedlen.

TRYGGHETSSTIFTELSEN BILDADES av staten och de centrala arbetstagarorganisationerna i samband med att trygghetsavtalet trädde i kraft 1990. Verksamheten finansieras genom att alla statliga myndigheter betalar en årlig avgift som baseras på en procentuell del av lönesumman som de centrala parterna kommer överens om. Trygghetsstiftelsens styrelse utgörs av representanter från Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko. ●



Trygghetsstiftelsen kan snabbt ställa om organisationen vid stora uppsägningar. Det är en styrka!

KUNDPORTRÄTT

Fick stöd att gå vidare

Muhamet Sadrijaj är en av de cirka 1600 anställda som blev uppsagda från Arbetsförmedlingen 2019. Nu har han fått en ny tillsvidareanställning på Folk tandvården.

–Jag är jättetacksam mot Trygghetsstiftelsen som har hjälpt mig mycket, säger han.

Arbetsförmedlingen varslade 4 500 personer över hela landet i januari 2019 på grund av minskade anslag. Det var det mest omfattande varslat inom staten på över ett decennium. I första skedet informerades alla kundresurser över hela landet att de skulle förlora sina jobb.

En av dem var Muhamet Sadrijaj som arbetade som kundresurs och digital coach på Arbetsförmedlingen i Landskrona.

–Vi visste att det skulle hända, men inte exakt när och var. Det var en tung dag och jag

befann mig som i en dimma. Jag trivdes jättebra med jobbet och med mina arbetskamrater, säger han.

GANSKA OMGÄENDE BLEV HAN och berörda kollegor kallade till ett informationsmöte på Trygghetsstiftelsen, där de fick veta mer om stiftelsens tjänster av en rådgivare. Muhamet blev uppsagd och samtidigt anmälde arbetsgivaren honom till Trygghetsstiftelsen. En rådgivare bjöd in honom till ett enskild planeringssamtal, där de pratade om vad han ville göra framåt och vad han behövde göra för att hitta ett nytt jobb. En del i det var att Muhamet fick träffa en jobbcoach, Kalle Rosensköld.

–Han lärde mig mycket, även om jag kanske också är ”proffs” på att söka jobb. Vi tränade bland annat på intervjusituationen och pratade

Vid **stora uppsägningar** mobiliserar Trygghetsstiftelsen organisationen för att **stötta uppsagda** från aktuell myndighet. Framgångsfaktorer är att ha en **tydlig och samordnad kommunikation** samt ett **nära samarbete** både på central och lokal nivå med myndigheten.

Ny organisation riggas vid behov

När stora uppsägningar sker stärker Trygghetsstiftelsen sin organisation för att säkerställa tillgängligheten för kunderna. Det handlar om att utöka antalet rådgivare och coacher samt att stärka upp administrativa funktioner. Trygghetsstiftelsens kontor bemannas både av ordinarie och inhyrda rådgivare. Kunden ska snabbt komma i kontakt med en rådgivare för att sedan påbörja den individuella omställningsprocessen.

Rådgivaren ser till att kunden får bästa möjliga stöd för att hitta ny sysselsättning. Det kan till exempel handla om coachning, kompetensutveckling och praktik.

Vid större omställningar har Rekryterings-service alltid en stor roll. Man anordnar träffar för arbetssökande och arbetsgivare för att möjliggöra matchningar.

Vid Arbetsförmedlingens stora uppsägningar →

om dolda jobb och om nätverk, men framför allt peppade Kalle mig att gå vidare.

MUHAMET SADRIJAJ KOM från Kosovo till Sverige 1998. Efter att ha klarat sig på ett par månader och fått hjälp av Arbetsförmedlingen att skriva ett cv och en intresseanmälan började han själv metodiskt att söka efter arbete.

–Då kände jag ingen i Sverige, men jag tog mitt cv och gick in i affärer och verksamheter i en stadsdel i taget. Det tog tre veckor innan jag hittade ett jobb på TetraPak.

”Min coach peppade mig framför allt att gå vidare.”

UNDER UPSÄGNINGSTIDEN från Arbetsförmedlingen arbetade han kvar på 50 procent och sökte jobb på den andra halvan. I grunden är han tekniker och pratar också fem språk; svenska,



Muhamet Sadrijaj.

tyska, engelska, albanska, serbo-kroatiska.

–Jag är matematiker och tekniker i grunden, men tycker också om att jobba med människor. Genom Trygghetsstiftelsen fick jag tips om det här jobbet som receptionist med administrativa uppgifter på Folketandvården i Landskrona, berättar Muhamet.

Han tror att han fick jobbet tack vare goda referenser och en väl genomförd intervju. Den 8 november började han sin nya tillsvidareanställning. Hans råd till andra som söker jobb är att våga be om hjälp och att gärna skicka ut spontanansökningar.

–Människan är skapad för att arbeta. Visst kan det vara skönt att vara lite ledig, men jag vill ge mitt bidrag till Sverige. Mitt råd till andra är att inte vara stilla. Det går alltid att börja någonstans och varje lite rörelse leder någon annanstans. ● Carina Järvenhag

→ 2019 var Trygghetsstiftelsens mål, som alltid, att ta fram ett behovsanpassat stöd utifrån de uppsagdas behov. Ett femtontal personer från myndigheten intervjuades.

–Att vi gjorde ett grundligt arbete med att ta reda på behoven, för att på så sätt kunna stötta uppsagda från Arbetsförmedlingen var a och o, säger Lena Martinell, projektledare för Arbetsförmedlingens omställning. Det resulterade i att vi på kort tid utvecklade våra digitala tjänster och vi fick bra input till hur vi kunde forma de seminarier som vi sedan arrangerade.

Därefter anordnades informationsträffar och individuella planeringssamtal för Arbetsförmedlingens uppsagda på ett 40-tal orter i Sverige, från Kiruna i norr till Ystad i söder.

–Logistiken är omfattande vid större omställningar, något man kanske inte alltid tänker på säger Lena Martinell. Det handlar inte bara om geografisk spridning, hitta lokaler, hantera anmälningar, boka och genomföra individuella planeringssamtal utan även om att kvalitets-säkra alla leverantörer och coacher. Alla leverantörer ska hålla samma höga nivå. ●

Så här jobbar Trygghetsstiftelsen vid stora uppsägningar

Vid stora omställningar tar Trygghetsstiftelsen fram en projektorganisation som speglar organisationen hos den aktuella myndigheten.

Genom att stiftelsen speglar sin projektorganisation med myndighetens organisation skapas bättre förutsättningar för samarbete, att nå ut med rätt information i rätt tid, att kommunicera gemensamma budskap på ett tydligt sätt till alla berörda och att kunna koordinera till exempel planeringssamtal och gruppbaserade stödsatser till de uppsagda.

–En annan fördel med speglade organisationer som är lokalt förankrade handlar om att beslut kan fattas så nära kunden som möjligt. I vår modell har rådgivarna ett långtgående mandat att fatta beslut utifrån kundens behov. Projektorganisationen hjälper oss att vara snabbfotade och lyhörda för kundernas behov, säger Lena Martinell, Trygghetsstiftelsens projektledare för Arbetsförmedlingens omställning.

PROJEKTORGANISATIONEN hjälper också till att skapa tydliga kontaktvägar, processer, ansvarsfördelning och målbilder.

Trygghetsstiftelsens specialister kopplas till myndighetens specialister på olika nivåer och funktioner. Därefter sker löpande avstämmningar för att se till att arbetet löper på enligt

plan. Utgångspunkten är alltid att ha kunden i centrum.

Utmärkande för stiftelsens arbetssätt är också ett nära samarbete med leverantörer, många personliga möten och ett individualiserat stöd till kunderna. ● Carina Järvenhag

”Projektorganisationen hjälper oss att vara snabbfotade och lyhörda för kundernas behov.”



Lena Martinell.

Kriminalvården gjorde en **medveten satsning** för att använda en större del av sina lokala omställningsmedel (LOM) – en satsning med **mycket gott resultat**.

– En **framgångsfaktor** var att det fanns en **gemensam ansats hos fack och arbetsgivare** att använda pengarna, säger Cathrine Söderberg på Kriminalvården.

Förändringsresa med gott resultat

 Cathrine Söderberg arbetar som kommunikatör och varumärkesexpert på Kriminalvården i Malmö. Men från januari 2018 till och med utgången av 2019 var hon också ansvarig för lokala omställningsmedel på halvtid. En av hennes första uppgifter blev att förbättra kännedomen om medlen internt.

–Vi har satsat mycket på information och kunskapsspridning. Det är svårt att sälja in lokala omställningsmedel när ingen vet att de finns, säger hon.

En av de första sakerna Cathrine Söderberg gjorde var att döpa om medlen till förändringsbidrag, eftersom det är vad det handlar om. Sedan satsade hon på paketering och information, bland annat i form av en animerad film.

–Vi har också förenklat sökförfarandet och anpassat informationen för att nå chefer i farten, säger hon.

NÄR CATHRINE SÖDERBERG nu summerar sina två år som samordnare kan hon se att ansträngningarna har gett resultat, bland annat i form av dubblering av antalet ansökningar och en mycket större andel ansökningar som beviljas.

2019 kom det in 106 ansökningar och cirka 80 projekt har beviljats. Totalt har cirka 18 miljoner kronor använts bland annat till växeljänstgöring, karriär- och utvecklingscoachning, kompetensutveckling, mentorskap och handledning.

Joachim Danielsson, styrelseledamot för ST inom Kriminalvården, säger att inställningen är att det inte ska finnas något hinder för en god idé, så länge den bidrar till att långsiktigt utveckla medarbetarna och verksamheten.



–Det viktiga är att vi ser till mervärdet som vi ger våra medarbetare. Sedan måste man våga ta diskussionerna när de dyker upp, säger han.

Nu har Kriminalvården erfarenhetsutbyten med andra myndigheter för att berätta om sin förändringsresa. I slutet av november träffade Cathrine och Joachim en grupp med HR-specialister och fackliga representanter på Tullverket i Stockholm.

”Medlen är en superresurs för att leda människor till förändring.”

DET VAR GUNNEL FROST DANIELSEN, HR-specialist på Tullverket, som tog initiativ till mötet med Kriminalvården.

–Vi vill komma igång med att arbeta mer proaktivt med omställning och använda en större del av våra medel. Därför är det intressant att höra vilka slutsatser Kriminalvården har dragit av sitt omställningsarbete. Det finns ju flera paralleller mellan våra verksamheter, säger hon. ● Carina Järvenhag

Större fokus på proaktiva insatser

Syftet med lokala omställningsmedel är att bidra till ett långsiktigt omställningsarbete. Trygghetsstiftelsens roll är att sprida kunskap och inspiration för ett proaktivt arbete med omställning till de statliga myndigheterna.

Spelkort för dialog om omställning, seminarier och erfarenhetsutbyten, en helt ny workshop samt goda exempel och en satsning på rörligt material, det är några exempel på vad Trygghetsstiftelsen har gjort under 2019.

Omställning är ett ord med flera betydelser och som kan betyda skilda saker för olika människor. Arbetsgivare och fack kan också ha olika syn på vad omställning innebär. Därför behövs också olika insatser för att inspirera till

att medlen används. Avtalet om lokala omställningsmedel betonar proaktiv omställning som ska stödja en effektiv statlig verksamhet och ett längre arbetsliv för medarbetarna.

På Trygghetsstiftelsens webb finns goda exempel på hur myndigheter använder sina lokala omställningsmedel. Här finns filmer, rörligt material och artiklar att inspireras av.

Trygghetsstiftelsen bjuder in till seminarier och erfarenhetsutbyten för arbetsgivare och fackliga representanter. ●

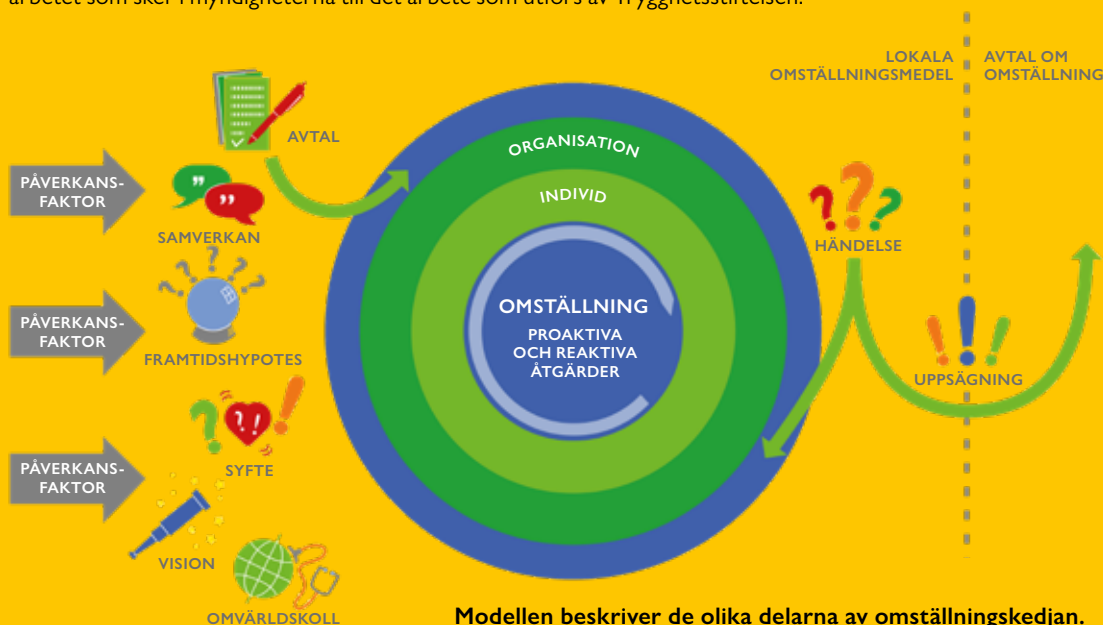
Mer om

- Arbetsgivaren avsätter årligen 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete enligt avtalet.
- Ska finansiera ett lokalt omställningsarbete.
- Bygger på en långsiktig planering.
- Ska stödja arbetslinjen och ett långt arbetsliv.
- Ska stödja verksamheten och utveckla individen.

Så här kan omställning i staten se ut

2015 tecknades nya omställningsavtal i staten, avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel. Tillsammans bildar de en sammanhållen kedja från det proaktiva arbetet som sker i myndigheterna till det arbete som utförs av Trygghetsstiftelsen.

SE
FILMEN
PÅ
TSN.SE



Modellen beskriver de olika delarna av omställningskedjan.



Man tittar både på förändringar i omvärlden och på den egna myndigheten.

Stöd för att tänka nytt

Ett verktyg för att tänka nytt kring framtiden och för att fånga upp nya idéer. Så beskriver Trygghetsstiftelsen sin nya workshop som ska stötta myndigheter och lokala representanter i omställningsarbetet.

Omställning av olika slag är något som alla myndigheter måste hantera på sitt sätt. Tanken med den nya workshopen är att den ska vara ett stöd i arbetet lokalt och att den ska genomföras på den egna myndigheten.

Anna Gullstrand, digital expert och facilitator, har tagit fram konceptet tillsammans med Trygghetsstiftelsen.

–Det är ett verktyg för parterna att ha en kreativ diskussion kring omställning. Jag hoppas deltagarna blir inspirerade att tänka kring framtiden och vad som är möjligt att göra, säger hon.

I KORTHET BYGGER workshopen på att man arbetar med omställning från flera olika perspektiv; vad sker i omvärlden, vad händer på min arbetsplats och vilka konsekvenser får det för medarbetarna? Tanken är att ge stöd och inspiration till att våga tänka i nya banor och se möjligheterna med de lokala omställningsmedlen.



Anna Gullstrand

–Många vill använda en större del av medlen, men vet inte riktigt hur. Vi hoppas att workshopen ska leda till en kreativ process som i slutändan leder till fler konkreta aktiviteter, säger Ylva Disheden, ansvarig för lokala omställningsmedel på Trygghetsstiftelsen.

UNDER 2019 GENOMFÖRDES tre piloter av workshopen med i tur och ordning Bolagsverket, Länsstyrelsen i Stockholm och SBU, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. Vid alla tre tillfällena deltog både fackliga företrädare och representanter från arbetsgivaren.

Daniel Persson, HR-chef på Bolagsverket, var en av deltagarna i Sundsvall.

–Både vi och de fackliga parterna upplevde att workshopen på ett bra sätt bidrog i arbetet med ett nytt lokalt avtal, som vi nu också har på plats. Framförallt så tycker jag att vi fick hjälp att sätta frågan i ett större och mer långsiktigt perspektiv utifrån Bolagsverkets behov, säger han.

Från år 2020 ska alla intresserade myndigheter kunna ladda ner den färdiga workshopen från Trygghetsstiftelsens webb, tsn.se. ● Carina Järvenhag

"Min ålder är en styrka"

Om jag inte hade fått jobbet på Partsrådet så hade jag lutat mig tillbaka och accepterat arbetslösheten. Därefter hade jag gått i pension. Tack vare den hjälp jag har fått hos Trygghetsstiftelsen så är både min ekonomi och mitt välmående mycket bättre än om jag skulle gått hemma och tråkigt hela dagarna. Det berättar Annika Siegers, 63 år.

När Annika kom till Trygghetsstiftelsen kände hon till omställningsorganisationen sedan tidigare. Hon hade en positiv syn till den hjälp som man kunde erbjuda, men Annika hade dock ingen energi till att söka nytt jobb.

– Om jag ska vara ärlig så var jag inte riktigt sugen på att jobba längre när jag kom till Trygghetsstiftelsen. Jag var drygt 60 år, hade varit sjukskriven och pensionen lockade, säger Annika Siegers.

Annika fick en coach som hon träffade regelbundet. Hon beskriver coachen som en person som har stöttat henne under jobbsökarprocessen. Hon har fått vägledning och chansen att flytta fram sin egen position till att våga utmana sig

själv. Med hjälp av den uppmuntran Annika fick av coachen skickade hon in sitt cv till Rekryteringsservice.

– Jag har även vid ett tidigare tillfälle varit i kontakt med dem. Det är en fantastisk tjänst och tillgång för mig som arbetssökande.

EFTER ATT ANNIKA registrerade sitt cv hos Rekryteringsservice fick hon ett mejl från sin nuvarande arbetsgivare.

– Arbetsgivaren var intresserad av att träffa mig. Jag blev lite förvånad då jag var över 60 år och tänkte att det är ingen som vill ha mig.

– Några veckor senare fick jag jobbet som programstöd hos Partsrådet. Jag kunde börja omgående då jag inte hade någon uppsägningstid.

Många arbetsgivare ser ofta statlig erfarenhet som en stor merit. Möjligheten att kunna börja jobba med kort varsel är också ofta uppskattat.

ANNIKA BERÄTTAR OM utmaningar hon har stått inför vid intervjuer. Tack vare Trygghetsstiftel-

Högt tryck på Rekryteringsservice

Trygghetsstiftelsens Rekryteringsservice är en kostnadsfri tjänst för arbetsgivare som söker nya medarbetare.

Det finns omkring 2 300 arbetssökande i Trygghetsstiftelsens kandidatbank, till exempel administratörer, handläggare, HR-personal och utredare. Även många med forskarbakgrund, ofta inom naturvetenskapliga ämnen, är anmälda till kandidatbanken. Alla som är anmälda till Trygghetsstiftelsen och avtal om omställning kan anmäla sig till kandidatbanken.

– Vi kan erbjuda en snabb rekryteringsprocess med många

tillgängliga kandidater, säger Åsa Helldén Ruocco, som är enhetschef på Trygghetsstiftelsen.

UNDER 2019 FICK Rekryteringsservice in 322 uppdragsförfrågningar från hela landet, vilket ledde till cirka 60 rekryteringar. Siffran kan ha varit högre eftersom återrapporteringen är frivillig. Det har varit stor efterfrågan på personer inom administration, HR och IT. Även handläggare och registratorer har efterfrågats.

Under 2019 arrangerades rekryteringsträffar i Stockholm, Karlstad, Västerås och Norrköping, där arbetssökande och arbetsgivare kunde mötas. På dessa träffar kunde myndigheterna berätta vilken kompetens de efterfrågade samtidigt som kandidaterna kunde träffa flera möjliga arbetsgivare.

NÄR DET FINNS en stor efterfrågan på en särskild yrkesgrupp har Rekryteringsservice möjligheter att göra så kallad omvänd matchning. Det handlar om att möta efterfrågan från arbetsgivare och till exempel kompe-

sens stöttning har hon vågat att utmana sig själv.

– Jag har varit sjuk-skriven en längre tid, hur kommunicerar jag det vid en intervju? Ska jag tala om att jag har varit sjuk-skriven eller ska jag inte göra det? Jag tyckte att den frågan var svår, jag vill ju såklart ge det bästa intrycket vid en intervju.

Det här var frågor som Annika fick hjälp med av coachen. Bland annat fick hon stöd i att välja sina referenser med omsorg, då de kan ha stor påverkan på utfallet.

– Tack vare coachen vågade jag ta kontakt med tidigare chefer i referenssyfte och fick väldigt bra respons.

ANNIKA BERÄTTAR ATT hennes coach hos Trygghetsstiftelsen uppmuntrade henne väldigt mycket.

– Hon hjälpte mig att förstå att åldern inte är något hinder. Tack vare den hjälpen har jag sett till att fokusera på den kunskap och de erfaren-



heter jag har sedan tidigare. För mig har det varit nyckeln till att lyckas, vilket jag också gjort.

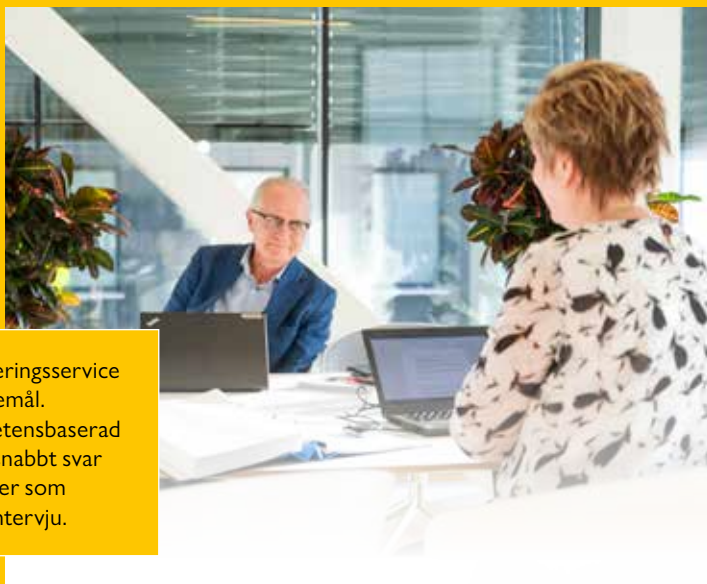
Annika ser idag sin ålder och tidigare erfarenheter från olika myndigheter som något positivt. I hennes nuvarande arbete värdesätts den erfarenheten och kunskapen mycket.

– Nu ser jag min ålder som en fördel och jag har inte upplevt något negativt överhuvudtaget sedan jag började här på Partsrådet utan snarare tvärtom. Här är min ålder något positivt, jag har bra erfarenhet i ryggsäcken. Min arbetsglädje har kommit tillbaka. Jag har aldrig mått så bra som jag gör just nu. Eller det är klart att jag har gjort, men inte på många, många år. Jag mår lika bra idag som jag gjorde när jag var 35 år. ● Jessica Seeger

”Min coach hos Trygghetsstiftelsen hjälpte mig förstå att åldern inte är något hinder.”

tensutveckla personer med administrativ bakgrund till nya jobb.

EN YRKESKATEGORI SOM ofta efterfrågas är registratorer, och under hösten arrangerade Trygghetsstiftelsen två utbildningar för registratorer. Totalt certifierades 42 personer. ●



Arbetsgivare kan kontakta rekryteringsservice @tsn.se för att beskriva sina önskemål. Rekryteringsservice gör en kompetensbaserad matchning och återkommer med snabbt svar och presenterar lämpliga kandidater som arbetsgivaren själv kontaktar för intervju.

I ett internationellt perspektiv är Sverige **världsbäst på omställning**. Det visar en stor **undersökning från OECD**. Det beror i sin tur på att de svenska omställningsavtalen är **effektiva, permanenta och flexibla**, enligt Lars Walter, professor vid Högskolan Väst.

"Sverige bäst i världen på omställning"

 I dag är omställning en del av samhällsutvecklingen. Arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt med digitalisering och urbanisering. Som anställd får man vänja sig vid att vara öppen för kompetensutveckling och kanske ha flera karriärer under ett yrkesliv. Men i Sverige finns också tryggheten med vår unika omställningsmodell.

Det finns runt 15 omställningsorganisationer på den svenska arbetsmarknaden som tillsammans täcker i det närmaste alla sektorer och grupper av anställda.

–Det svenska systemet är världsunikt. Jag har ofta svårt att förklara hur det fungerar för mina forskarkolleger i andra länder eftersom det inte finns något liknande någon annanstans, säger Lars Walter, som länge har forskat om den svenska modellen för omställning.

LARS WALTER BERÄTTAR att omställningssystemen från början har sina rötter i hans egen hemstad, Göteborg.

–Varvskrisen har präglat den svenska synen på omställning eftersom den innebar en sådan stor förändring. Där och då blev det tydligt att Sverige är ett litet och öppet land, som är beroende av sin export. Vårt sätt att hantera omställningar är genom uppsägningar, samtidigt som vi ger stöd åt enskilda så att de kan ställa om sig och gå vidare till mer högproduktiva branscher, säger han.

TRYGGHETSSTIFTELSEN, som bildades 1990, var delvis ett svar på då betydande och pågående struktumvandlingar av statlig sektor.

–Tidigare blev man inte uppsagd från staten, men på 1990-talet kom ett behov och en väldigt tydlig önskan om att kunna säga upp folk. Statlig sektor har också väldigt goda förutsättningar för att arbeta med kompetensutveckling. I dag är man van vid varsel och uppsägningar inom staten och trygghetsavtalet har också fungerat väldigt väl, till exempel vid de stora neddragningarna inom Försvarsmakten för drygt ett decennium sedan, säger Lars Walter.

OM DET ÄR NÅGOT som alla omställningsorganisationer har gemensamt så är det att de är duktiga på att leverera resultat. Detta trots att de har olika arbetsmetoder, villkor och målgrupper. I snitt får över 80 procent av anställda som omfattas av ett omställningsavtal ett nytt arbete inom ett år, vilket är häpnadsväckande bra siffror internationellt sett. I till exempel Frankrike och Portugal är det endast 30 procent av de uppsagda som har hittat ett nytt jobb efter ett år, enligt siffror från OECD.

–Det unika med den svenska modellen är att det är parterna från arbetsgivarsidan och från facken som tillsammans äger omställningsavtalen. Staten blandar sig inte i. Därför är modellen så svår att exportera. Det måste finnas en tradi-

LARS TIPS!

Använd lokala omställningsmedel så här

- Arbeta proaktivt och förebyggande utifrån era egna förutsättningar.
- Hitta en ny roll för din organisation.
- Kompetensutveckla för att förebygga framtida övertalighet.
- Bygg upp en ekonomisk buffert för att hantera nya strukturer, till exempel digitalisering.



Det gäller att vara agil och flexibel när man arbetar med omställning.

tion av att jobba tillsammans och det måste finnas ett intresse för att göra det, säger Lars Walter.

ANDRA SÄTT ATT hantera omställning som lönedumpningar, permitteringar eller att tidigarelägga pensionerna är inte alls lika effektiva som den svenska modellen, tillägger Lars Walter.

–Alla de andra åtgärderna har negativa biefekter både för arbetsmarknaden i stort och för de enskilda individerna, säger han.

På frågan om den svenska omställningsmodellen har några svagheter

svarar Lars Walter att den på det hela taget fungerar mycket väl.

–Det är ett försäkringssystem som kan hantera både stora eller små uppsägningar. Frågan är vad som händer om det blir en riktigt stor kris? Ett annat möjligt problem är gig-ekonomi och egna anställningar. Det är sektorer som inte omfattas av kollektivavtal, utan bygger på en kontraktssrelation. Systemet kan komma att ifrågasättas om det är många människor som inte omfattas av omställningsavtalen, säger han.

KORTFRÅGA:

Vad betyder omställning för dig?

–För mig är ordet positivt värdeladdat. Jag ser det strukturellt som en verksamhet som gör att man på ett vettigt sätt kan komma vidare i yrkeslivet. Det är ett väldigt civiliserat sätt att lösa potentiella kriser på arbetsmarknaden. Samtidigt är det alltid en livskris att bli föremål för omställning. Det är också därför man stannar kvar på ett jobb där man kanske inte borde vara kvar. För de flesta blir en omställning något positivt i slutändan.



Lars Walter.

LARS WALTER MENAR att det i framtiden nog blir nödvändigt att i ännu högre utsträckning hjälpa människor till nya arbetsuppgifter. Trygghetsavtalen kom till för att hjälpa uppsagda att hitta nya jobb, men i dag har många myndigheter det motsatta problemet med svårigheter att rekrytera personal.

Här kan lokala omställningsmedel spela en viktig roll.

–Jag hoppas att fler kommer att använda medlen proaktivt. Som jag ser det kan lokala medel användas till att förebygga framtida övertalighet. Och om myndigheterna jobbar mer aktivt med kommande omställningsbehov får de en mycket större verktygslåda än enbart uppsägningar. Då kan de till och med designa sina egna verktyg, säger Lars Walter. ● Carina Järvenhag



Vad betyder omställning för dig?

Trygghetsstiftelsen lever omställning, varje dag året runt.

1. Maria Lindfors

RÅDGIVARE LULEÅ

"Omställning för mig innebär att man påbörjar ett utvecklingsarbete mot något nytt. Att man tar ut riktning mot en ny och bättre väg. Omställning är inte alltid enkelt, kan ibland till och med vara lite tufft. Men jag vet att i nästan alla lägen innebär omställning i slutänden både utveckling och nya möjligheter till något som är bättre."

2. Sasja Sonnesjö

RÅDGIVARE STOCKHOLM

"Jag får erkänna att jag tappat perspektivet på ordet omställning. Det är lätt att bli hemmablind efter mina år i branschen. För mig handlar omställning i arbetssammanhang om förändring från ett läge till ett nytt läge. Det kan vara en kul förändring med flyt, men det kan också vara en osannolik uppförsbacke som kräver både druvsocker och skavsår. I slutänden tycker oftast en person i omställning att det är värt utmaningen. Det handlar om att komma till insikt om sin arbetsvilja och agera, inte tappa fokus och få landa i belöningen att få komma till sin rätt på ett nytt sätt."

3. Florin Dinu

RÅDGIVARE GÖTEBORG

"Omställning för mig är när en verksamhet eller organisationen behöver ställa om utifrån omvärldens utveckling. Organisationen behöver ställa om och medarbetare kan behöva sägas upp. För individen blir omställningen en mental förberedelse inför den nya förändringsresan som individen behöver eller blir tvungen att anpassa sig till."

3. Annika Wetterlund

RÅDGIVARE STOCKHOLM

"Omställning för mig betyder förändring som leder till möjligheter, både på individ- och organisationsnivå. Jag har under mitt yrkesliv träffat tusentals människor i omställning. Min erfarenhet är att det i första skedet kan upplevas oroligt, sorgligt och ledsamt. Med rätt individuellt stöd kommer individen vidare. Ofta till ett nytt och givande arbete som kunden är nöjd med. Det är inte helt ovanligt att omställningsprocessen leder till både personlig utveckling och yrkesutveckling för den enskilda individen."

5. Eva-Lotta Krook

RÅDGIVARE STOCKHOLM

"Omställning för mig är något som ständigt pågår. Det är förmågan till anpassning och att vara beredd på att möta snabba förändringar i omvärlden. För individen innebär det kontinuerlig kompetensutveckling och i förlängningen anställningsbarhet. Kopplat till lokala omställningsmedel innebär omställning en fantastisk möjlighet för myndigheten och medarbetarna. Parterna har ett stort ansvar att ta vara på denna möjlighet, samverka och våga göra."

SE
FILMEN
MED FLER
SVAR PÅ
TSN.SE

6. Afrim Goxhuli

RÅDGIVARE MALMÖ

"Det är anpassning och förändring. Min uppgift som rådgivare är att hjälpa kunden. Anpassa kunskaper och erfarenheter för att matcha arbetsmarknadens utbud. Jag stödjer kunden i arbetet att se möjligheterna till ny sysselsättning. Förändring handlar om att ändra på någonting som har varit fram tills nu. I den här transformationen stöttar jag kunden till att själv äga förändringsprocessen."

Kundcenter ger snabba besked

Trygghetsstiftelsen satsar på ett nytt kundcenter för att vara mer tillgängliga för sina kunder. En av de nya medarbetarna är Jennie Gröndahl.

–Jag brinner verkligen för god kundservice, säger hon.

Det var i samband med Trygghetsstiftelsens omorganisation förra året som kundcentret kom till och växte. Tanken är att kunderna enkelt och snabbt ska få svar på sina frågor via telefon och mejl. Samtidigt som de stöttar övriga funktioner och därmed frigör tid för ytterligare kundkontakt framför allt för rådgivarna.

Jennie Gröndahl började på Trygghetsstiftelsen i höstas och kom då närmast från ett utbildningsföretag.

–Min tidigare arbetsplats skulle flytta sin verksamhet en bit utanför stan och då började jag se mig om efter något annat. Jag fastnade direkt för Trygghetsstiftelsens annons eftersom det handlade om kundservice och om att starta något nytt, säger hon.

”Många befinner sig i en pressad situation och blir väldigt tacksamma när man lotsar dem rätt.”

JENNIE GRÖNDAHL BÖRJADE på sitt nya jobb den 2 september förra året.

–Min första arbetsdag sammanföll med personaldagar, då hela personalen träffas för olika aktiviteter. Det kändes fantastiskt att direkt få komma in i gänget och jag kände mig verkligen välkommen!

Kundcenter svarar nu på alla generella frågor om Trygghetsstiftelsens verksamhet. Satsningen från en växel till ett renodlat kundcenter gör det lättare för kunderna att få en personlig kontakt och svar på sina frågor redan i första led.

–Många frågor handlar om ekonomisk ersättning, till exempel om förstärkning av a-kassan. Men det kan också handla om guidning på Mina sidor eller på vår digitala utbildningsportal. Det



roligaste med en sådan här bred verksamhet är att jag lär mig nya saker varje dag, säger Jennie Gröndahl.

KUNDCENTER HAR GJORT sina egna lathundar för olika områden, där man också listar svaren på de vanligaste frågorna. Förutom att svara på generella frågor uppdaterar man också intranätet och ser till att alla medarbetare vet hur telefonsystemet Touchpoint fungerar.

Jennie Gröndahl säger att enheten fungerar som ett nav eftersom man befinner sig mitt i verksamheten.

–I och med den direkta kundkontakten och samarbetet med våra kollegor får vi en bra överblick och vet vad som är på gång. Det märks att kunderna uppskattar den personliga kontakten när de ringer. Många befinner sig i en pressad situation och blir väldigt tacksamma när man lotsar dem rätt, säger Jennie Gröndahl och fortsätter:

–Det är också roligt när man får ägna sig åt lite detektivarbete för kundernas räkning, säger Jennie Gröndahl, innan hon hastar vidare för att återkoppla till två kunder. ● Carina Järvenhag

”Omställning är ett naturligt inslag i staten”

2019 utsågs Gunnar Holmgren, generaldirektör i Arbetsgivarverket, till ny styrelseordförande för Trygghetsstiftelsen. En organisation som ligger honom nära.

–Det är det uppdrag som jag är mest stolt över, säger han.

● Gunnar Holmgren har arbetat över 30 år i statsförvaltningen och det var som generaldirektör vid Försvarets Materialverk som han hade nära kontakt med Trygghetsstiftelsen. Det var under åren 2005–2012, i en tid som präglades av tuffa besparingskrav inom Försvarsmakten.

–Det var en turbulent tid! Myndigheten hade enorma besparingskrav och skulle dra ner verksamheten med cirka 1 000 personer. Då fick vi mycket stöd och hjälp av Trygghetsstiftelsen. De var snabba, kompetenta och hade en omtänksam attityd. Än i dag är jag tacksam för den hjälp vi fick, säger Gunnar Holmgren.

SAMTIDIGT SER HAN omvandlingen av staten som något naturligt. I en politiskt styrd organisation ses organisation och uppdrag ständigt över.

–Jag ser omdaning av staten som en del av den demokratiska processen. Omställning för mig är något naturligt som man måste ha beredskap för i arbetslivet. Trygghetsstiftelsen är en sådan kompetent och viktig organisation, för att man har varit delaktig i stora förändringar inom statsapparaten.

Under 2019 har Trygghetsstiftelsen arbetat intensivt med det största varslat inom statsapparaten sedan neddragningarna inom Försvarsmakten, varslat av 4 500 personer på Arbetsförmedlingen.

–Imponerande snabbt satte stiftelsen upp en organisation för att ta hand om de uppsagda. Nu har takten i varslen avstannat. I dag är det omöjligt att säga hur Arbetsförmedlingens nya uppdrag kommer att se ut.

Viktigast för styrelsen under 2020 är avtalsrörelsen, då både avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel är uppe till diskussion.



Gunnar Holmgren.

–I grunden är de mycket bra avtal, men nu har det gått fem år sedan de skrevs. Det är inte säkert att det som fungerar i dag är lika lämpat för morgondagen.

Något som ligger högt på styrelsens agenda är avtal om lokala omställningsmedel. Årligen avsätts 0,3 procent av de statliga arbetsgivarnas lönesumma för detta. Syftet är att de ska finansiera ett lokalt omställningsarbete som utvecklar både medarbetare och myndigheten för framtiden. I dag används endast en mindre del av pengarna och cirka 1,5 miljarder kronor finns kvar i potten.

–Min bedömning är att det behövs både en utbildningsinsats och fler goda exempel på hur medlen kan användas. Vi behöver även hitta andra sätt för att lyfta fram de myndigheter som arbetat på ett bra sätt, säger Gunnar Holmgren.

NÄR HAN BLICKAR framåt menar han att hela den statliga sektorn behöver arbeta med sin attraktivitet som arbetsgivare. Nu ökar åter korttidsfrånvaron på vissa myndigheter, medan andra har svårigheter med att rekrytera nya medarbetare.

–Unga i dag vill vara med och sätta målen, och vi äldre måste lära oss att delegera, säger han. ● Carina Järvenhag

**”Vi är väldigt agila och arbetar med
en skalbar organisation för att
snabbt kunna ställa om när något händer.”**

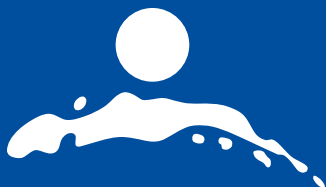
ÅSA LINDH, VD TRYGGHETSSTIFTELSEN

Vi kan omställning i staten

STOCKHOLM
Regeringsgatan 67

GÖTEBORG
Kronhusgatan 11

MALMÖ
Östergatan 39



TRYGGHETSSTIFTELSEN

Box 1145, 111 81 Stockholm | 08-613 14 00 | info@tsn.se | www.tsn.se | Org nr 80 20 15-0721