

FALSK BILD av omställning

Omställningsföretagens resultat höjs till skyarna av fack och arbetsgivare: "8 av 10 arbetare får nytt jobb"..... Men **statistiken är missvisande**. Många får tillbaka sitt gamla jobb. Andra erbjuds inhoppsjobb på bemanningsföretag.

Text: ANNA TIBERG, JEANETTE HERULF och MARCUS DERLAND Grafik: ISAK KRANTZ

Vi ska berätta om Josefin Holmsgaard. Hon blev uppsagd från en fabrik i Sundsvall, och för ett år sedan satt hon med 15 arbetskamrater framför en jobcoach. Coachen var entusiastisk. Medan han talade om alla möjligheter de hade framför sig lät Josefin blicken vandra runt i rummet. Kamraterna satt nedhasade på sina stolar. De såg ut som en bunt niondeklassare med tre veckor kvar till skolavslutning. "Släpp oss fria." Självtänkande hon sig trött. Irriterad och ledsen.

Det här kunde bli fjärde gången på sju år som hon fick coaching till "nytt jobb". Bara för att återanställas på sin gamla arbetsplats.

Vi ska återvända till Josefin. Men först måste vi förklara det här med omställningsstöd.

Trygghetsfonden TSL, och det så kallade omställningsstödet, fyller snart tio år. Fondens slogan är "hjälp till nytt jobb", och den administreras från ett kontor i Stockholm. Stödet går ut på att du ska kunna få hjälp av en jobb-

150 000

människor har gått igenom ett omställningsprogram sedan deltagarna började räknas 2007. IF Metall är det fackförbundet där flest medlemmar har fått omställningsstöd. 76 000 IF Metallare har fått omställningsstöd. 16 500 medlemmar i GS-facket har fått stöd. För Pappers är siffran 2 000.

Källa: TSL

coach om företaget varslar. Avtalet om TSL tecknades 2004, och Dagens Arbete har granskat vad som hänt sedan dess. I förra numret kunde du läsa om omställningsföretag som mutar för att få uppdrag. Nu tittar vi närmare på hur väl de lyckas med coachingen.

Företagen får 20 000 kronor för varje person som får stöd. Pengarna kommer från en löneökning som du och dina arbetskamrater avstått ifrån. Sammanlagt har 3,68 miljarder kronor betalats ut.

”Systemet uppmanar inte oss att coacha till vad som är bäst för människan, utan till vad som är bäst för statistiken.

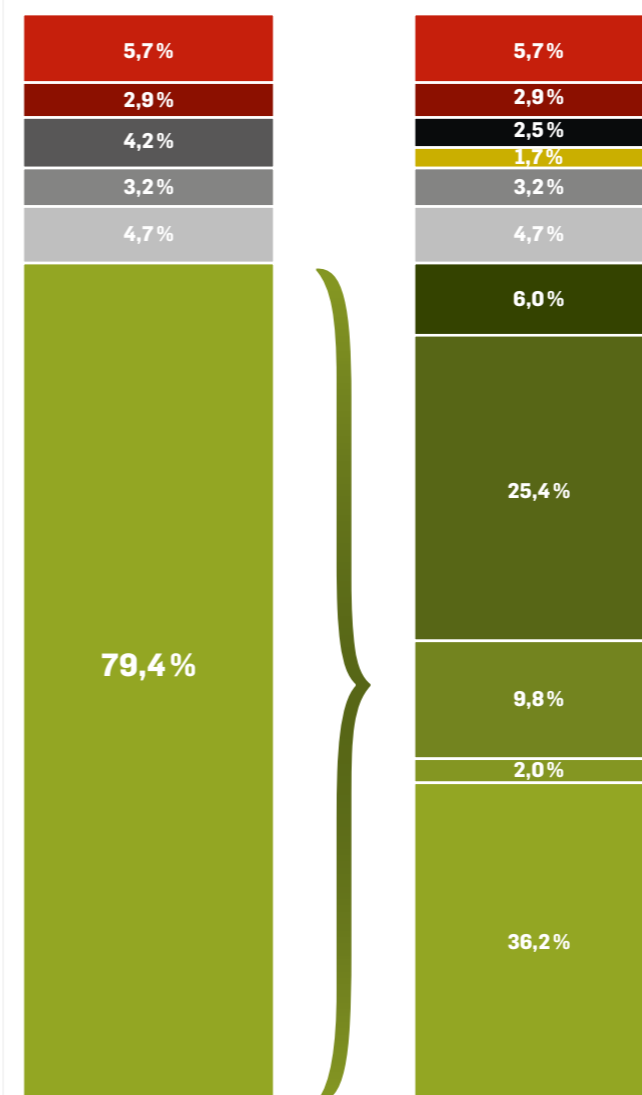
Coach för ett av de största omställningsföretagen.

Det är facken och arbetsgivarna som förhandlat fram stödet. Och båda sidor är rörande överens om att TSL-systemet har varit en succé.

– De senaste åren på arbetsmarknaden har varit rätt besvärliga. Ändå får 80 procent av dem som får stöd jobb inom ett år, säger Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare på IF Metall.

Urban Bäckström, vd på Svenskt Näringsliv, hänvisar i tidningen Entreprenör till systemet som ett alternativ till nuvarande Arbetsförmedlingen:

”Inom TSL-systemet upphandlas tjänster från en rad privata aktörer. Det är en metod



Diagrammet visar ett medelvärde för omställningsföretag med över 100 deltagare. Resultatet gäller perioden 2012-10-01 till 2013-09-30.

Källa: TSL

■ Arbetsmarknadspolitisk åtgärd ■ Annat utfall
■ Pension ■ Utbildning
■ HAR FÅTT NYTT JOBB

■ Arbetsmarknadspolitisk åtgärd ■ Valt att lämna programmet innan lösning uppnåtts. ■ Sjukskriven
■ Pension ■ Utbildning
■ Behovsanställning
■ Visstid mindre än 6 mån
■ Visstid mer än 6 mån
■ Startat eget
■ Tillsvidareanställning

SANNINGEN BAKOM STATISTIKEN

Trygghetsfonden TSLs målsättning är att 7 av 10 ska få nytt jobb innan de lämnar sitt omställningsprogram. Enligt hemsidan uppfylls målet med råge. Dagens Arbete har synat statistiken och mött människorna bakom siffrorna.

”Taxikort eller busskort, det hade varit bra. Men de ska vara någon sorts halvpsykologer och försöker dutta med dig. Det är inte det vi behöver.”

Tommy Österberg, arbetslös efter Seskarösågens konkurs.



”Om det i statistiken ser ut som våra medlemmar fått nytt jobb är det fullt och fel. Det känns missvisande.”

Willy Tunér, klubbordförande på Volvo CE i Arvika.



”Wow, tänker man. 99 procent får jobb. Det låter ju så himla bra. Man tänker inte att ett nytt jobb betyder att man går tillbaka till sitt gamla jobb.”

Josefin Holmsgaard, omställd fyra gånger till samma arbetsplats i Sundsvall.





Omställd fyra gånger. Josefin Holmsgaard är trött på att bli coachad. "Skriva personligt brev och uppdatera cv:t för 20 000 kronor. Been there, done that. Jag gör det inte igen."

Foto: DAVID SCHREINER

da granskar omställningsföretagen

jobba vidare. Då har koncernen tjänat 20 000 kronor på dig utan någon större arbetsinsats, samtidigt som du bättrar på statistiken.

Dagens Arbeta har fått tag på en intern TSL-rapport. Där kan vi se hur TSL har

” Bemanningsföretagen sitter på två stolar. Den ena delen av koncernen säger upp och den andra omställer.

Patrik Östberg, förbundssekreterare i Byggnads och ledamot i TSL.

undersökt just så kallad "koncernintern omställning" i företagen Lernia, Antenn, Adecco HR och Manpower. Företagen ingår alla i koncerner med bemanningsföretag, och TSL konstaterar att bolagen tar "en mycket stor andel av de egna koncernernas omställningar." I genomsnitt jobbar företagen under en kort tid med deltagarna, och den största delen av deltagarna får jobb inom samma koncern som de blivit uppsagda från. Den korta tiden i omställning, gör uppdraget mer lönsamma för omställningsföretagen.

I rapporten visar TSL vad som hände med 408 personer som omställdes från de fyra bemanningsföretagen: "Av dessa återanställdes 58 procent inom samma koncern som de blivit uppsagda från". De flesta av de återanställda gick tillbaka till ett visstidsjobb som var kortare än sex månader.

Vi har talat med en av dem som sades upp från ett bemanningsföretag och fick en coach från sin arbetsgivares syskonbolag. Han säger att frågan om vilket företag som skulle stå för coachningen, aldrig togs upp med honom.

– Det bestämdes helt över mitt huvud. Det kändes så där, att gå från ett företag där man blir uppsagd för att de inte kan erbjuda jobb, och tillbaka till samma lokaler, och få coaching av samma företag.

Frågan om koncernintern omställning ska tas upp i TSL:s styrelse efter att den här tidningen har tryckts. Med hänvisning till det får vi inga kommentarer av de ansvariga. Men en som är öppet kritisk mot det nära samarbetet mellan omställning och bemanning är Patrik Östberg, förbundssekreterare i Byggnads och ledamot av TSL:s styrelse. Han menar att rundgången ger bemanningsföretagets behov av arbetskraft möjlighet att styra. Inte vad som är bäst för den varslade.

– Det är inte bra att bemanningsföretagen

sitter på två stolar. Den ena delen av koncernen säger upp och den andra omställer. Det är inte bra för konkurrensen. TSL ska vara ett system som är anpassat efter individen, inte efter bemanningsföretagens behov.

Oscar Ernerot, ombudsman på LO och ledamot i TSL:s styrelse, är inte heller förtjust.

– Det är inte meningen att bemanningsföretagen ska använda omställningsförsäkringen till sin egen verksamhet. Om någon blir arbetslös i en bransch med allt färre jobb ska han få möjlighet att omställa sig till något helt annat.

Så hur gick det för Josefin Holmsgaard?

Hon är mycket riktigt tillbaka på samma jobb. När vi träffas i Sundsvall är hon besviken på företaget, som hela tiden varslar i onödan. Hon är också irriterad över omställningsföretagens marknadsföring. Under ett av de tidigare varslen har hon själv varit med och valt ut omställningsföretag för fackklubbens räkning.

– Alla som kommer och ska sälja in sig har såna fantastiska siffror. Wow, tänker man. 99 procent får jobb. Det låter ju så himla bra. Man tänker inte att ett nytt jobb betyder att man går tillbaka till sitt gamla jobb.

– Dessutom är det helt självklart att ett nytt jobb för oss som får se de här siffrorna, betyder ett riktigt jobb. Ett fast jobb. Ett heltidsjobb.

**TRICK 4:
ANSTÄLLNINGAR
KLUMPAS IHOP.**

Men riktigt så ser det inte ut, upptäcker den som skärskådar den gröna stapeln (se grafik på förra sidan). Kategorin "har fått nytt jobb" kan brytas ner i flera underkategorier i TSL-systemet. Till exempel korta inhop, eller "behovsanställning" som det kallas. För den kategorin finns inga minimikrav. Vissa som rapporteras ha "fått nytt jobb" kan med andra ord ha fått allt från två timmar till några veckors nytt jobb.

De 29 största omställningsföretagen i systemet, redovisar ett sammanlagt snitt av behovsanställningar på 6 procent. Samtidigt varierar siffrorna kraftigt mellan de olika företagen. I ett fall utgör behovsanställning så mycket som 25 procent av företagets gröna stapel, i andra fall 10 procent. En annan underkategori är visstid i mellan två och sex månader, och den slukar en rejäl bit av "nytt jobb". Kategorin står för i snitt en fjärdedel av alla som har fått stöd.



Tror inte på siffrorna. Klubbordförande Willy Tunér: "Det låter märkligt om 80 procent som varit i omställning går vidare till nytt jobb. I så fall vore det helt ofarligt med varsel. Det är inte min verklighet i alla fall."

Foto: OLA HÅKANSSON

**TRICK 5:
AVSLUT VID
"RÄTT" TIDPUNKT.**

Vi förflyttar oss till ett café i en storstad. Framför ett glas läsk sitter en kvinna som gick in i jobbet som coach med viljan att göra gott. I dag vill hon lämna branschen.

– Jag vill inte vara i den här cirkusen, där vi producerar statistik för statistikens skull.

Kvinnan har jobbat för ett av de största omställningsföretagen i Sverige. Hon säger att hon ville hjälpa människor. I stället är det de gröna staplarna som styr, tycker hon. Hon förklarar att hennes chefer vill ha "rätt tidpunkt" för avrapportering. Hur det går för de omställda ska rapporteras. Men inte vid någon given tidpunkt, utan när coachen bestämmer sig för att den varslade har omställts till något, ett så kallat avslut.

– Jag vill inte avsluta deltagare som fått några timmars jobb, och det kan jag få skit för. Många coacher skriver ett avslut direkt när de hör att en deltagare har fått rycka in några timmar, för det blir positivt i statisti-

som visat sig fungera bra och som borde vara en inspiration i arbetet för effektivare förmedling".

Den som tittar in på TSL:s hemsida kan förstå entusiasmen. Färgglada stapeldiagram talar ett tydligt språk. Bitarna som betyder arbetslöshet är i stort sett sorgkanter på de höga gröna staplar som betyder att deltagarna fått arbete. I snitt redovisas 79,4 procent ha "fått nytt jobb".

Den som scollar ner på sidan kan läsa en mer detaljerad grafik med fler uppgifter om hur anställningarna ser ut.

Men i de flesta TSL-rapporter är det den samlade statistiken som används. Det är också de siffrorna som omställningsföretagen brukar använda i sin marknadsföring.

**TRICK 1:
SAMMALT JOBB BLIR
NYTT JOBB – FLERA GÅNGER.**

Vi återvänder till Josefin i Sundsvall. Hon skulle alltså bli omställd för fjärde gången på sju år, och hon visste att företaget fick 20 000 kronor för var och en av de 16 personerna i rummet. Redan under den första träffen kände hon sig säker på att det skulle bli som

3,68

miljarder kronor har betalats ut till olika företag sedan omställningsförsäkringen skapades för snart tio år sedan.

de andra gångerna. Att företaget skulle ändra sig och upptäcka att det visst behövdes folk. Hon skulle få komma tillbaka. Och då skulle omställningsföretaget återigen rapportera henne, och alla andra där inne, som deltagare som omställts till "nytt jobb". Det innebar att sammanlagt 80 000 kronor skulle ha betalats ut, bara för coaching av henne själv. Och för hela gruppen? Minst fem personer i rummet hade liksom hon varit med alla fyra gånger. Alla utom två hade blivit coachade minst en gång förut. Det kunde bli nästan en miljon kronor. Bara för att uppdatera sitt cv med en ny datummarkering, och jobba vidare.

**TRICK 2:
KVAR PÅ SAMMA JOBB.**

Willy Tunér är klubbordförande på Volvo CE i Arvika. Han har liknande erfarenheter

SANT OCH FALSKT KRING OMSTÄLLNING

ÅTTA AV TIO OMSTÄLLS TILL NYTT JOBB

■ Nästan en fjärdedel av dem som får nytt jobb går tillbaka till sin **gamla arbetsplats**. "Nytt jobb" kan innebära **korta inbopp och tillfälliga jobb på bemanningsföretag**.

VARJE PERSON FÅR EN OMSTÄLLNING VÄRD 20000 KRONOR

■ Varje TSL-deltagare har ingen absolut rätt till ett stöd som motsvarar 20 000 kronor. **De som har lätt att få jobb får mindre stöd**, de som har svårt ska få mer. Men det är osäkert hur den här omfördelningsprincipen fungerar. Det finns **inga bindande regler** för hur mycket extra stöd man ska få.

FÖRETAGEN ÄR MER EFFEKTIVA ÄN ARBETSFÖRMEDELINGEN

■ Det finns **inga studier** som bevisar detta. TSL omställer dem som precis blivit (eller kommer att bli) arbetslösa. Ett viktigt uppdrag för Arbetsförmedlingen är att ansvara för grupper som har svårare att få jobb, som långtidsarbetslösa och människor med funktionshinder.

COACHERNA ÄR ANSTÄLLDA AV OMSTÄLLNINGSFÖRETAGEN

■ En del omställningsföretag anlitar **underleverantörer**. Företagen behåller minst hälften av stödpengarna enligt underleverantörer som Dagens Arbete varit i kontakt med. Jobbcoachen som ska hålla i omställningen får 10 000 kronor, eller mindre.

Så fungerar TSL

■ **Trygghetsfondens stöd** bygger på ett avtal mellan LO och Svenskt Näringsliv (2004). Företagen betalar in 0,15 procent av lönesumman till försäkringen som omfattar 900 000 anställda.

Försäkringen innebär att:

■ **Uppsagda på grund av arbetsbrist** får ett omställningsstöd motsvarande 20 000 kronor. För att få hjälp ska du ha varit anställd minst 16 timmar i genomsnitt i veckan i ett år vid anställningens upphörande.

■ **Fack och företag** bestämmer vilket omställningsföretag (leverantör) som ska anlitas. I praktiken är det oftast facket som väljer. Efter det skrivs ett **uppdragsavtal** mellan företaget och leverantören.

TSL: Vi försöker inte dölja något

TSL tar till sig av kritiken mot deras statistik. – Säger man jobb ska man veta vad det är för jobb, säger Kajsa Thunholm, kommunikationsansvarig.

Varför klumpar ni ihop statistiken över dem som fått jobb?

– Den detaljerade statistiken är rörig, rent grafiskt, säger Tomas Petti, vd för TSL. – Men den finns på vår hemsida. Vi kör den mindre detaljerade konsekvent i våra tryckta rapporter.

– Det är medvetet, ett sätt att visa rufft hur resultatet ser ut. Den gröna stapeln visar alla som fått någon typ av jobblösning. Kanske är det bättre att visa alla undergrupper, men olika typer av jobb är ändå mer lika varandra än om man gått till utbildning, eller pension. **Svenskt Näringsliv och Almega, bland andra, har tagit upp er statistik och använder den som argument för hur unikt bra TSL**



TSL:s vd Tomas Petti.

fungerar. Hur ser ni på det?

– Vi försöker redovisa vad som händer i systemet, säger Tomas Petti. Vår uppgift är att hjälpa en uppsagd arbetare till ett nytt jobb så fort som möjligt. Det redovisar vi. Andra får säga om resultatet är bra eller dåligt.

Det finns fackliga företrädare som tycker att statistiken är missvisande.

– Vi försöker inte dölja något, säger Kajsa Thunholm, kommunikationsansvarig på TSL. – Det finns ingen som helst vilja att försköna det vi gör. Men vi tar till oss det du säger. – Du tar avstamp från dem som ska välja leverantörer. Det är klart att de vill ha en tydlig bild. Det kan vi förbättra via vår webbplats. Vi ska inte skapa en förväntan att 80 procent får fast jobb. Säger man jobb ska man veta vad det är för jobb.

En fjärdedel av dem som "fått nytt jobb" i er statistik har återanställts på sina gamla jobb.

– Vi har kommit överens med parterna att alla personer som går in i TSL-systemet ska redovisas när de lämnar systemet, säger Tomas Petti. De som går tillbaka till sina gamla arbetsgivare har också fått en jobblösning, oavsett vad den beror på.

Många som vi talat med säger att de haft bra coacher, i den meningen att det var skönt att tala med någon när man är i kris, men det nya jobbet hittade de själva.

– Det är en vanligt förekommande kommentar, säger Björn Elmquist, kvalitetschef. Men själva huvudpoängen med coachningen är att du själv ska hitta din lösning. Vi ska rusta personen, se till att allt är påkopplat, akassa, cv. Vi ska ge alla förutsättningar för att söka ett nytt jobb. Leverantören kan hjälpa till att hitta rätt bransch men coachen kommer inte med en påse jobb och säger var så god.

Era enkätundersökningar ger ingen tydlig bild av om coachen faktiskt hjälper deltagarna med ett nytt jobb. Och de gröna staplarna i statistiken beror på en massa olika faktorer, säger ni. Kommentar?

– Vi redovisar jobblösningar och nöjdhet, säger Tomas Petti. Coachen kan aldrig fixa ett jobb, eller i undantagsfall. I regel är det individen själv som gör det. Men coachen kan stärka individen. Coachen kan hjälpa med att ta fram dokument och peppa.

JEANETTE HERULF

ken. Har vi en behovsanställning med inbopp i två veckor, och vet att det blir en fast anställning senare, då ska vi vänta med att rapportera. Har vi samma behovsanställning, och så har vi lotsat personen fram till beslutet att studera efter de två veckorna, då ska vi avsluta på behovsanställning. Trots att studierna är flera år och betyder mycket mer.

– Cheferna tycker: "Ta hellre behovet, det blir bättre siffror för TSL." Vi har hela tiden ett tryck på oss att visa positiva resultat. Och studier till exempel, anses vara ett negativt resultat. Varför det? Systemet uppmanar inte oss att coacha till vad som är bäst för människan, utan vad som är bäst för statistiken. Det är klart att det påverkar kvaliteten.

– Det finns fall där rehabilitering är det bästa som kan hända en person. Det är vad som behövs för att hon eller han ska kunna gå vidare till ett hållbart arbete. Men systemet tycker att det är bättre att vi får ut människan på några månaders jobb. Klarar du att göra detta i två månader? Ja, men kör då! Skit

” Vi har hela tiden ett tryck på oss att visa positiva resultat. Och studier till exempel, anses vara ett negativt resultat.

Coach på ett omställningsföretag.

samma om det sättet att hantera en människa leder rakt in i väggen.

Kvinnan på caféet säger att hon förstår att TSL-systemet är hårt målstyrt. Pengarna som finns där är avsatta till nytt jobb. Men hon tycker att resultatet har blivit något som i första hand är till för att visas upp.

Vi har talat med flera coacher som framför liknande kritik.

– Visst är det mycket trix med statistiken. Jag tycker att TSL i grunden är bra, men kvaliteten skiftar för varje coach, säger en.

– Så fort någon får ett tillfälligt arbete så registreras det. Det handlar om att suga ut

så mycket som möjligt ur systemet, säger en annan.

Uppdelad i bitar visar den gröna stapeln att 36 procent av deltagarna i TSL-systemet fick en fast anställning någon gång under det senaste året. Är det bra eller dåligt? Klart är att de som deltar i TSL:s omställningsprogram står närmare arbetsmarknaden än andra grupper. I en ledartext från september kallade Expressen TSL-deltagarna för "utanförskapets elittrupper".

Och samtidigt som diskussionen pågår är det faktiskt ingen som kan veta hur bra omställningsstödet fungerar.

Trots att systemet funnits i snart tio år, och trots att 3,68 miljarder av arbetarnas löneutrymme betalats ut, finns det ingen som vet om coacherna hjälper.

– Nej, för någon sådan studie har inte gjorts, säger Anders Forslund, professor på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

Oavsett hur staplarna bryts ner, vrids och vänds, säger de egentligen ingenting om hur väl företagen lyckas. De säger något om hur jobbsituationen vid en individuell tidpunkt såg ut för de varslade. Om det var de själva, en kusin eller coachen som hjälpte dem att fixa jobbet, går inte att veta.

TSL:s kontor har däremot försökt ta reda på hur nöjda deltagarna är med stödet, och en enkätundersökning visar att 73 procent av de svarande är nöjda.

TSL:s kvalitetschef Björn Elmquist: – En fråga är "Hur tycker du att coachens arbete hjälpt dig att hitta ett nytt jobb?" Vi har formulerat om den frågan ett antal gånger. Det är svårt att ställa en nyttofråga. Vad är nytta? De som har lätt att få nytt jobb har minst nytta av jobbcoachen, de som fått kämpa mest för att få ett jobb har haft mest nytta. Ett genomsnitt säger så lite.

TSL-kontoret vill att IFAU gör en egen undersökning, där man kan jämföra TSL-delta-

” Så fort någon får ett tillfälligt arbete så registreras det. Det handlar om att suga ut så mycket som möjligt ur systemet.

Coach på ett omställningsföretag.

garna med en kontrollgrupp. Och professor Anders Forslund är positiv till idén.

– Vi vill gärna göra en studie. Vi tycker själva att det är intressant att se hur duktiga de är. Men en sådan undersökning tar tid att få till, säger han, kanske flera år. Under tiden används de gröna staplarna som argument av dem som vill införa TSL-systemet som modell för hela arbetsmarknaden.

Ulf Lindberg, näringspolitisk chef på Almega, slog för en tid sedan fast i Svenska Dagbladet att under första halvåret 2013 fick 82 procent av deltagarna i TSL-systemet ett nytt jobb.

"I ett nytt ramverk skulle fler aktörer få möjlighet att uppnå liknande resultat."

Och Ola Toftgaard, regionchef på Svenskt Näringsliv, skrev i november i Länsstidningen Östersund om hur tiden är mogen för en reform av det offentligt finansierade arbetsförmedlingssystemet.

"TSL-systemet är ett exempel när privata omställningsaktörer tillåts göra ett bra jobb. Det är sant att målgruppen kan skilja sig från vissa av de arbetssökande som finns inskrivna vid AF, men modellen är bättre utformad. Framgångsfaktorerna i TSL handlar om tydlighet, transparens och tillit."

Kan det bli så att Arbetsförmedlingen kommer att ersättas av företag som Lernia, Manpower och Profficeägda Antenn?

Josefin Holmsgaard är en av dem som inte vill ha det så. Fyra gånger de senaste sju åren har hon hjälpt till att förbättra omställningsföretagens statistik.

– Jag har omställts fyra gånger. De får säga vad de vill men alla företagen har jobbat efter samma mall. Och det finns inget revolutionerande med den.

”Vi drack kaffe och snackade skit”

➤ Omställningsföretaget får betalt också för den som snabbt fixar jobbet själv. Meningen är att andra som har svårare att få arbete ska få extra hjälp i stället. Men hur fungerar det i verkligheten?

Sommaren 2012 gick sågverket Seskarö i konkurs. Tommy Österberg, 58, hade jobbat på sågen i 20 år och är en av dem som fortfarande står utan jobb.

– För min del var omställningen att vi drack kaffe och snackade skit. Det kan inte vara tanken, säger han.

Bland de personer som ska omställas får en del ofta jobb snabbt. Den gruppen kräver en mindre arbetsinsats av coachen. Ändå är summan företaget får lika stor för varje person som deltar i stödet, 20 000 kronor. Anledningen till att det fungerar så är att systemet har en så kallad omfördelningsprincip. Den som har svårare att få jobb ska kunna få mer hjälp.

I Seskarö är jobben svåra att hitta för arbetare över femtio. Så enligt omfördelningsprincipen borde mycket krut ha lagts på Tommy Österberg.

– Jag träffade killen från omställningsföretaget två gånger. Då hade jag redan cv och personligt brev sen tidigare, säger han.

– Han hade ju ingen mirakelmedicin. Vi som är mellan 55 och 60, vad ska han göra för oss?

Vi har talat med flera av Tommys arbetslösa kamrater, och de instämmer i hans beskrivning. Kanhända är de enskilda fall. Men den som undrar hur omfördelningsprincipen ser ut i stort får inget riktigt svar. Det finns inga mått på hur mycket extra resurser som ska läggas på en deltagare som har svårt att få ett jobb. Björn Elmqvist, kvalitetschef på TSL, berättar däremot att man gör enkätundersökningar bland deltagarna.

– Vi frågar deltagarna hur många gånger de mött sin coach. Vi kan se att ju svårare de har att få jobb, desto mer nytta har de haft av coachen.

I TSL-systemet finns runt 130 företag. Många av dem är små, med få uppdrag och jämförelsevis lite att fördela. Flera av de stora företagen använder sig i sin tur av underleverantörer, som är egenföretagare.

– Jag får 8 000 kronor per person som jag ska omställa. Jag står för resekostnader själv, och det blir mycket resor mellan deltagarna. Försöker du göra ett bra jobb och har personer



Missnöjda. Tommy Österberg, 58, och tidigare arbetskamraten Folke Karlsson, 56, är båda arbetslösa. ”Det enda vi fick göra var att skriva cv, och det hade jag kunnat göra själv. Inte fick vi någon extra hjälp”, säger Folke. Foto: TOMAS BERGMAN

som är svåra att hjälpa, då går du back, berättar en.

Andra underleverantörer säger att de får hälften av de pengar omställningsföretaget får. Av de 20 000 kronorna per deltagare kan alltså hälften eller mer gå till annat än coaching. Pengar behövs bland annat till administration och lokaler. I förra numret kunde vi också visa att en hel del används till marknadsföring, försäljning, och i vissa fall gåvor och mat till fackliga företrädare.

Tommy i Seskarö berättar att av de tjugo som varslades, försvann ungefär sex av de yngre ganska snabbt till gruvjobb i trakten. Några

andra har skaffat vikariat och sommarjobb. Tre har gått i pension och resten är arbetslösa, en del i Fas 3-program.

Alla omställningsföretag sågen var i kontakt med poängterade att pengarna inte kunde användas till utbildning, säger han.

– Taxikort eller busskort, det hade varit bra. Men de ska vara någon sorts halvpsykologer och försöker dutta med dig. Det är inte det vi behöver.

– För mig hade det varit bra med en datautbildning. Att få sådant där Officekörtkort. Lära sig Excel. Men det fick jag inte. Eller maskinförutbildning, då hade jag nog fått jobb. För sådana jobb finns här. ■



Dagens Arbeta berättade i förra numret om en mutkultur hos omställningsföretag. Avslöjandet har fått både facket och TSL att reagera.

Dagens Industri, Aftonbladet och Svenska Dagbladet uppmärksammade DA:s granskning.

TSL och facken ser över etiska regler

Trygghetsfonden TSL har gjort en egen utredning och kommer att träffa ett omställningsföretag som erbjudit mutor.

Dagens Arbetes granskning har också fått facken att se över sina etiska regler.

Kvalitetschefen Björn Elmqvist berättar att TSL tar Dagens Arbetes uppgifter på ”fullaste allvar”. De har följt upp reportaget med en utredning. En ombudsman som förekommer i reportaget berättade för Elmqvist att han utsatts för ett mutförsök fem veckor tidigare. Även en kollega hade blivit erbjuden något i samband med en upphandling. Ombudsmannen tyckte inte att det var etiskt rätt.

– Det kan jag hålla med om, säger Björn Elmqvist. Men det är endast i de två fallen som vi har fått fram något att ta på.

– Pratar man om en mutkultur får läsaren en uppfattning att det är väldigt vanligt förekommande. Det är inte min bild, säger Tomas Petti som är vd för TSL.

TSL kommer nu att träffa ledningsgruppen för det utpekade omställningsföretaget.

Marknadsföringsmetoder har diskuterats inom TSL.

– Ibland har leverantörer eller ombudsmän hört av sig, men ytterst sällan har vi fått fram att det hänt något otillbörligt, säger Björn Elmqvist.

Han tillägger att det kommit mer frågor till honom rörande erbjudanden. Man frågar vad som är okej och vad som inte är det.

– I och med att ni gjort reportaget har det lyfts en diskussion åtminstone, vilket kan vara mycket positivt.

Pappers ordförande Jan-Henrik Sandberg vet mycket väl att omställningsföretagen försöker hålla sig i framkant. Han har inte hört att någon förtroendevald blivit mutad, men efter DA:s granskning är faren enligt honom uppenbar. Det är en fråga som nu ska lyftas till ytan.

– Jag har faktiskt funderat över det här nu och jag kan tänka mig att vi behöver se över våra etiska regler.

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare på IF Metall säger att som det är nu finns ingen policy inom förbundet, men frågan ska tas upp till diskussion.

GS skickade ut etiska regler till alla ombudsmän för ett år sedan efter att oroliga ombudsmän hört av sig. Såvitt ordförande Per-Olof Sjöo vet har ingen mer blivit erbjuden mutor sedan dess.

– Vi får fundera på hur vi ska ta tag i det här nu. Jag ska se om fler ombudsmän hört av sig.

JEANETTE HERULF
MALIN TIMAN



Det surras om att vi har lägst låneränta!

Spara pengar genom att göra om dina dyra smålån och krediter till ett Privatlån hos oss istället.

Först i Sverige med SevenDay Prisgaranti™!

Vi pressar våra kostnader och kan erbjuda dig riktigt bra pris på vår specialitet – lån upp till 300 000 kronor. Jämför gärna. Om du beviljas lån till lägre ränta hos någon annan, lovar vi att du får lägre ränta hos oss!

Vår bästa ränta är
3,85%

Ansök snabbt och enkelt

Ring 0770-17 77 73 för ansökan och mer information eller gå in på www.sevenday.se.

Välkommen till en buzzig uppstickare – långt från bankpalatsen!

SevenDay®
Lån och sparande.

Vår bästa ränta är 3,85% (15 aug 2013). Räntan är rörlig och sätts individuellt efter kreditprövning. Effektivräntan enligt lag vid 125 000 kr och 12 års återbetalningstid är 8,56% beräknad på exempelräntan 7,95%. Fullständiga villkor och information för SevenDay Prisgaranti™, se www.sevenday.se.