

Uthyrd och nöjd med det

Anders Olsson, 56 år, inspekterar sin nya arbetsplats. Han är utskickad av bemanningsföretaget Industrikompetens och ska montera centralsmörjsystem hos Sommers, ett sjupersoners företag i Linköping som just nu har en tjock orderbok.

Text: Carl-Gustav Lindén, Linköping. Foto: Cata Portin



Nytt jobb igen. Anders Olsson bekantar sig med delarna som ska sättas samman till smörjsystem.

- Problemet är att vi är så små. Att växa med en heltidstjänst är förenat med vissa risker. Vi jobbar intensivt tills vi ser att det finns ett behov, säger Dag Sommers som hälsar Anders Olsson välkommen och visar runt.

Anders Olsson tittar nyfiket på svarvar, borrar och materiallager. Ser det svårt ut?

- Jag tänker aldrig så för det känns alltid diffust i början, säger han.

Ofta tycker han sig som utomstående kunna se saker med nya ögon och finna andra lösningar.

- Det slutar med att jag brukar bli erbjuden en anställning.

Aldrig uttråkad

Anders Olsson trivs med att vara rörlig. Hans förra jobb var att lossa lastbilar med truck. För ett tag sedan var han utthyrd till Saab för att sätta samman JAS-stridsflygplan och

före det byggde han bussar i Södertälje.

Det var från Saab han kom till Industrikompetens 1997, som första anställd. Thomas Nygren hade en lång karriär bakom sig som personalchef och planeringschef vid flygtillverkaren i Linköping och nu hade han något nytt på gång, ett bemanningsföretag som jämnar ut behovet av personal i industrier. Industrikompetens föddes som ett samarbete mellan östgötska företag i området kring industriorterna Linköping och Norrköping.

I dag har Anders Olsson närmare 140 kolleger, inte bara industriarbetare utan också ekonomer och ingenjörer.

Sin modell testade Nygren på lokala företagsledare. Utgångspunkten var att de traditionella konjunkturcyklerna på tio år försvunnit, istället hade en del företag högkonjunktur medan andra låg på botten i konjunkturdalen. Dessutom var framtiden osäkrare.

- Tidigare talade man om att den säkra orderstocken var ett halvt till fem år, i dag går den från två dagar till ett halvt år.

Nygren såg på flera kapacitetsproblem. Säsongstopparna är besvärliga, 40 procent av företagen i regionen är beroende av säsonger som räcker i en till två månader och behöver anpassa arbetsstyrkan därefter. Bemanningsföretagen har kommit in.

- Bara i den här regionen finns ett hundra bemanningsföretag. Osäkra uppgångar är också svåra att hantera: ska ett företag börja

anställda på den första svaga signalen eller inte? Tillfälliga projekt är svåra för mindre företag: har man kapacitet att leverera eller är det bättre att tacka nej?

Arbetarelit

För den här typen av situationer erbjuder Industrikompetens personal, folk som Nygren inte tvekar att



Har visioner. Thomas Nygren är flitigt anlitad som expert både i Sverige, Danmark och i Bryssel.

kalla industriarbetarnas elit, välutbildade personer med mångsidig kompetens och social anpassningsförmåga. Industrikompetens övertar folk från företag som har ett behov av att minska sin personal, i ett så tidigt skede som möjligt. Sen slussas de vidare. I motsats till arbetsförmedlingen AMS där utgångspunkten är att hjälpa de arbetslösa utgår Industrikompetens från företagens behov, säger Nygren.

- De fackliga ombuden var skeptiska först, men är nu våra bästa marknadsförare.

Den stora utmaningen var när Industrikompetens tillsammans med

Manpower skulle ta hand om 850 personer som sades upp när Ericssons mobiltelefonfabrik i Linköping lades ned 1999. Av dessa går 25 i dag utan jobb. Detta innebar ett genombrott i offentligheten och

Thomas Nygren har inbjudits som expert och talare för olika sammanhang, även till EU-högkvarteret i Bryssel. Idag har Industrikompetens som modell också lanserats på andra orter i Sverige.

Bemanningsföretagen vill sköta personalavdelningar

Industrikompetens är ett exempel på hur företagen själva kan lansera marknadsbaserade lösningar för omställningsproblem. Det säger professor Henrik Bäckström som är forskare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

Text: Carl-Gustav Lindén, Stockholm

Omställningar är vardag i svenskt arbetsliv. Svensk industri har gjort sig av med 150 000 jobb sedan 1993, men många av arbetsplatserna finns kvar i form av "företagsnära tjänster", dvs. de har lagts ut på underleverantörer. Under samma period har visstidsanställningarna ökat med 60 procent och utgör nu 16 procent av alla anställningsavtal.

Fackets tystnad köpt

Jämfört med i de nordiska grannländerna är svenska facket relativt tyst när företagen säger upp folk.

- I Sverige är det lättast i hela EU att lägga ned verksamhet, säger Henrik Bäckström.

Han har forskat i vad det nya svenska omställningsskyddet innebär i praktiken. Två av fyra miljoner svenska arbetstagare täcks av omställningsavtal. Det största avtalet omfattar 900 000 LO-medlemmar och slöts hösten 2004. Utanför står anställda i kommuner och landsting, trots tre år av förhandlingar.

Mot en avgift på 0,3 procent av lönesumman får de anställda tillgång till en rad tjänster: förberedelser för att söka jobb ("coachning") och hitta en ny arbetsgivare ("matchning"). Den ekonomiska ersättningen är oftast 80 procent av lönen. Insatsen sköts av så kallade trygghetsråd, av vilka det finns ett tiotal.

När ett företag planerar att dra ned kallas trygghetsrådets representanter på plats och ger hjälp. Varje år får 50.000 anställda omställningsstöd.

Bäckström anser att svenska arbetsgivare har orsak att vara nöjda: priset för att köpa fackets tystnad är lågt. Den som protesterar mot en uppsägning eller annan omställning går nämligen miste om sitt skydd.

- Kritikerna säger att ingen protesterar längre vid nedskärningar, ingen höjde på ögonbrynen när Ericsson lade ned i Nynäshamn. Teliasonera vill bli av med tretusen personer och har reserverat fem miljarder kronor i budgeten.

En annan kritik går ut på att omställningsskyddet leder till att företagen förlorar sina mest attraktiva anställda först. Bäckström hänvisar till färsk siffror som visar att över en miljon svenska vantrivs och känner sig inlåsta i sina jobb: var fjärde svensk skulle alltså gärna göra något annat. Därför anser han att omställningsskyddet borde få en ny ingrediens, hjälp med personlig karriärutveckling ("tankning") så att den som vill utvecklas eller byta jobb kan få utbildning.

Oundvikligt

Samtidigt påpekar Henrik Bäckström att strukturförändringar är oundvik-

liga och att det inte lönar sig att streta emot, det visar erfarenheterna från teko-krisen på 70-talet. Det finns branscher där det blir så mycket billigare att flytta tillverknigen till låglöneländer.

- I samma anda har omställningsavtalen kommit fram, arbetstagaren ska kunna ta sig vidare.

Den svenska omställningsmarknaden föddes 1993 när Arbetsmarknadsstyrelsen AMS förlorade sitt monopol på arbetsförmedling och i dag är bemanningsföretagen väldigt aktiva vid sidan av statliga myndigheter. Här ser Henrik Bäckström Industrikompetens och andra system - arbetsgivarringar - där företagen byter personal med varandra som en egen konstellation.

- Egentligen kan man säga att "sales-lease back", där man hyr tillbaka det man sålt, nu verkar vara en modell som går över på personalsidan.

Här kommer bemanningsföretagen att få en allt viktigare roll eftersom arbetsgivarna i dag snarare är intresserade av att bli av med personal än att anställa ny.

- Bemanningföretagens strategi är att ta hand om personalavdelningarna helt och hållet, säger Henrik Bäckström.



Henrik Bäckström har med sin forskning om omställningar fått stor uppmärksamhet i Sverige.

På Arbetslivsinstitutets hemsida finns Henrik Bäckströms rapport "Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden" http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/arb/2006/arb2006_04.pdf