

Trygghetsrådet TRS har en vision: Alla hittar sin plats i arbetslivet!  
Vi strävar inte bara efter att alla ska ha ett jobb. Vi strävar efter att alla hittar sin plats i arbetslivet!

TRS jobbar för en tryggare omställning och stärker jobsökare, medarbetare och arbetsgivare i utvecklingen för ett mer livskraftigt och hållbart arbetsliv.



**Arbetslivskraft!**

# Om TRS

TRS uppdrag är att ge stöd till omställning, karriärväxling och kompetensutveckling. Uppsagda och tidsbegränsat anställda erbjuds stöd på vägen till ett nytt arbete. Anslutna verksamheter får stöd för att arbeta strategiskt med kompetensutveckling. Branscher eller yrkesgrupper kan erbjudas kompetensutveckling för att stärka både människor och verksamheter.

Sedan den 1 oktober 2022 erbjuder TRS även vägledning och ekonomiskt stöd för studier samt karriärcoachning till anställda i anslutna organisationer.

## Rådgivning inför uppsägningar

Det spelar stor roll för den som blir uppsagd hur uppsägningen går till. Sker det på bästa möjliga sätt blir resan till ett nytt arbete kortare och lättare. Därför ger TRS stöd i form av rådgivning eller utbildning till arbetsgivare och fackliga företrädare inför uppsägningar. Det gagnar både den som sägs upp och de som ska fortsätta arbeta i organisationen.

## Stöd på vägen till ett nytt jobb

- För den som är uppsagd på grund av arbetsbrist,
- uppsagd på grund av sjukdom,
- eller avslutar en tidsbegränsad anställning.

TRS stöd utgår alltid från de individuella behov en person har. Det nya arbetet kan vara inom samma område eller innebära en karriärväxling. I vissa fall kan TRS betala avgångsersättning, AGE, som komplement till a-kassan.

## Kompetensutveckling för framtiden

Tillsammans arbetar vi för att anslutna verksamheter kan stå redo inför framtiden genom att utveckla och ta vara på kompetensen hos de anställda. Målet med TRS insatser är att skapa stabila och livskraftiga organisationer som är väl rustade för att möta omvärldens växande behov och framtida utmaningar. Genom att investera i medarbetarnas kompetens säkerställer ni att er organisation har förutsättningar att växa och blomstra på lång sikt.

TRS erbjuder också möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är viktiga för att stärka en organisation, bransch eller yrkesgrupp.

## Nytt verksamhetsområde – kompetensstöd till anställda

I och med det nya omställningsavtalet fick TRS den 1 oktober ett nytt verksamhetsområde och en ny målgrupp – stöd för kompetensutveckling till anställda i anslutna organisationer som vill stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

Stödet kan bestå av vägledning mot studier, karriärcoachning och rådgivning, validering av befintliga kunskaper eller ersättning för kortare kurser (ekonomiskt stöd och/eller betald kurs). TRS avger även yttrande om att en önskad utbildning stärker ställningen på arbetsmarknaden till CSN, relaterat till det nya statliga omställningsstudiestödet, samt erbjuder kompletterande ekonomiskt stöd för den som beviljats omställningsstudiestöd. TRS kan också betala för vissa utbildningar.

Syftet med stödet är att stärka individers framtida ställning på arbetsmarknaden, göra det lättare att ställa om i arbetslivet och bidra till samhällets kompetensförsörjning.

# Året som gick

## Nytt avtal om omställnings- och kompetensstöd

År 2022 präglades i hög grad av arbetet med att först förbereda och därefter genomföra de förändringar som nya huvudavtal och ett nytt omställningsavtal medförde. Parterna undertecknade det nya avtalet i början av juni, men redan i mars fick kansliet i uppdrag att starta ett förberedande arbete. För att kunna leverera enligt det nya avtalet från och med den 1 oktober krävdes ett omfattande utvecklingsarbete.

Förutom en ny målgrupp, anställda i anslutna organisationer, skapades nya möjligheter att ge stöd för kompetensutveckling till enskilda individer och förbättrad kompetensförsörjning för verksamheter.

Sinf, Läns museernas samarbetsråd, Teatercentrum och Danscentrum var inte anslutna till de nya huvudavtalen och kunde inte omfattas av TRS nya omställningsavtal. TRS sade därför upp avtalen med dessa organisationer. Genom att Svensk Scenkonst från den 1 januari 2023 tecknar kollektivavtal för den fria professionella scenkonsten kan arbetsgivare inom detta område fortsatt omfattas av TRS. Fremia sade upp avtalet med TRS till upphörande.

TRS fick med avtalet nya samarbetsytor med myndigheter (CSN och Kammarkollegiet) och i det förstnämnda fallet krävdes omfattande teknisk utveckling för säkert informationsutbyte. Likaså krävdes verksamhetsutveckling för att möta nya stödformer och justering av tidigare erbjudanden, liksom kommunikation och utveckling av webb och CRM-system. Ett partsråd bildades som en viktig del i arbetet med att tolka och genomföra avtalets intentioner.

Den 1 oktober kunde TRS leverera enligt det nya avtalet.

## Stöd på resan mot ett nytt jobb

Generellt präglades 2022 av en stark återhämtning på arbetsmarknaden. Arbetslösheten sjönk till 6,6 procent (7,2 procent 2021). Det fanns gott om lediga jobb och det var inom en del områden svårt att rekrytera personal – men efterfrågan gynnade framför allt den som varit arbetslös en kort tid och som minst har gymnasieutbildning.

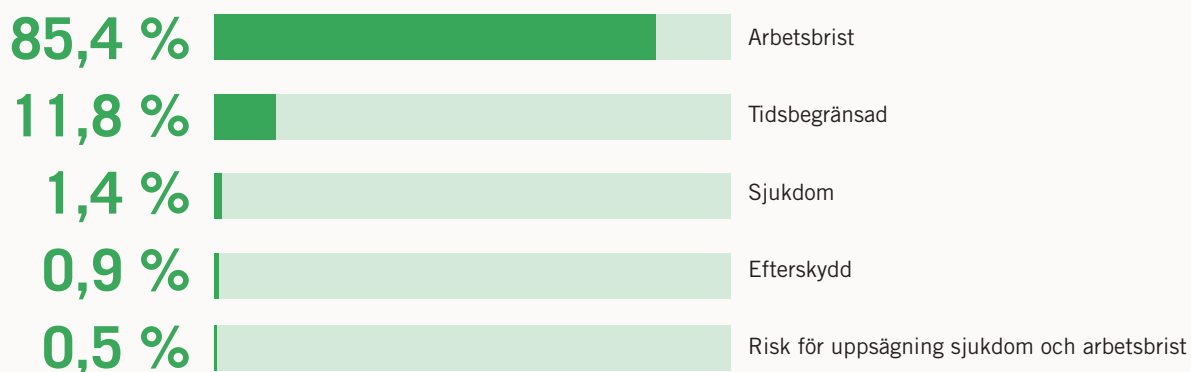
För TRS del var återhämtningen tydlig – antalet nya jobbsökare var under året på samma nivå som före pandemin. Efterfrågan på arbetskraft märktes, många gick snabbt vidare till ett nytt jobb. Men det var också fler som lämnade TRS eftersom den tvååriga stödperioden var slut – de som stod långt från arbetsmarknaden har fått svårare att hitta ett nytt jobb efter pandemin.

TRS målsättning att 87 procent av de aktivt arbetssökande skulle få nytt arbete, starta eget eller påbörja längre studier uppnåddes med råge. Vid årsskiftet hade cirka 92 procent av jobbsökarna nått något av de målen (2021: 96 procent).

Andelen som lämnade TRS för att den tvååriga stödperioden tog slut ökade jämfört med 2021 (7,8 procent jämfört med 3,4 procent 2021).

Vid årets slut var det totala antalet nyregistrerade jobbsökare 431 (2021: 643). Det blir ett snitt på knappt 36 nya jobbsökare per månad, jämfört med de 37 nya jobbsökare per månad som har varit snittet under en tioårsperiod före pandemin. Under 2020 och 2021 var antalet nya jobbsökare i snitt drygt 87 respektive 54 per månad.

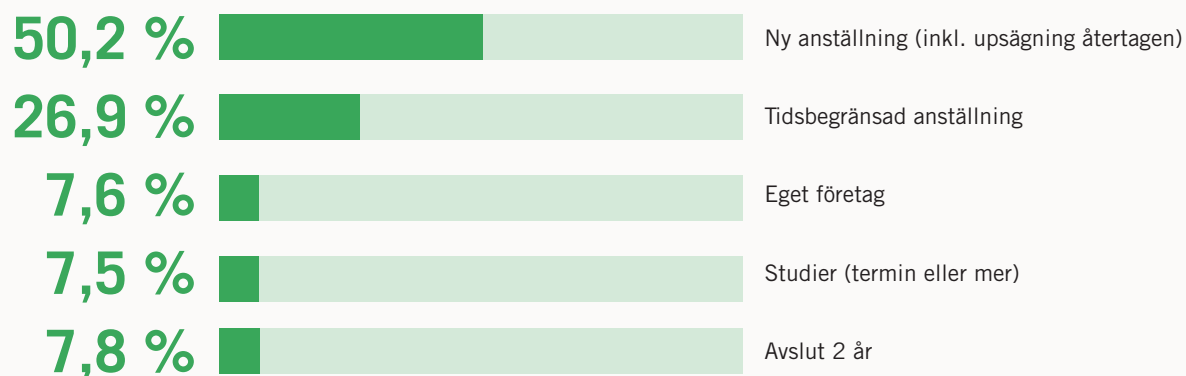
## Omställningsstöd – grund för ansökan



Av de nya jobbsökarna var 59 procent kvinnor och 41 procent män. Genomsnittsåldern var knappt 47 år.

Antalet tidsbegränsat anställda som ansökt om stöd var 51 personer, knappt tolv procent av totala inflödet (en ökande andel jämfört med 2021 då andelen var tio procent, men antalet fler, 62 personer). Särskilda satsningar har gjorts under flera år för att nå ut med information till gruppen tidsbegränsat anställda inom olika branscher. Dessutom har ett större arbete med att nå ut till elitidrottare inom fotboll, handboll och ishockey medfört att 23 elitidrottare ansökt om stöd för att byta yrke.

## Omställningsstöd – orsak till avregistrering



Alla jobbsökare erbjuds samtal med en personlig rådgivare. Utifrån den enskildes behov erbjuds därefter olika stöd, till exempel coachande samtal, olika former av konsultstöd, studieersättning, kursavgifter, praktikersättning, näringsbidrag eller webinarier.

Årets enkät till jobbsökare visar återigen mycket fina resultat. Jobbsökarna är till 97,2 procent nöjda med rådgivarens bemötande (96,8 procent 2021) och 92,4 procent är nöjda med bemötandet från övrig TRS-personal (90 procent 2021). Förtroendet för rådgivaren, att kontakt skett tillräckligt ofta och om man tycker att TRS har kännedom om ens behov får också höga siffror.

## Kompetensstöd för anställda

Från och med den 1 oktober var det möjligt att ansöka om stöd för kompetensutveckling. Antalet ansökningar om individuellt kompetensstöd för anställda var under perioden oktober till och med december 140, varav 99 personer önskade ett yttrande till CSN eftersom de hade ansökt om det nya omställningsstudiestödet. Övriga ansökte om vägledning och rådgivning. Utöver detta ansökte 17 jobbsökare (inom omställningsstödet) om yttrande till CSN.

Det totala antalet personer som ansökte om yttrande till CSN uppgick alltså till 116 personer. Av dem var 66 procent kvinnor och 34 procent män. Två tredjedelar av de anställda inom TRS område som har ansökt om omställningsstudiestöd hos CSN avser att byta arbetsområde. De vill alltså växla karriär till något helt annat. En tredjedel har valt att fördjupa sig inom sitt nuvarande arbetsområde. Vid årsskiftet hade sju av de som ansökt till CSN fått bifall på sin ansökan.

Bland de yrken man valt att växla till återfinns polis, fysioterapeut, biolog, programmerare med flera. Flera folkhögskollärare har valt att fördjupa sin kompetens inom olika områden, till exempel för att bli behörig att undervisa som ämneslärare.

## Kompetensstöd för arbetsplatser

En arbetsplats, arbetsgrupp eller organisation kan få hjälp att bli bättre på att analysera sina kompetensbehov samt skapa strategiska och långsiktiga kompetensplaner och sätt att arbeta med kompetensutveckling. Organisationer med färre än fem anställda erbjuds motsvarande i ett nätverk med andra små organisationer.

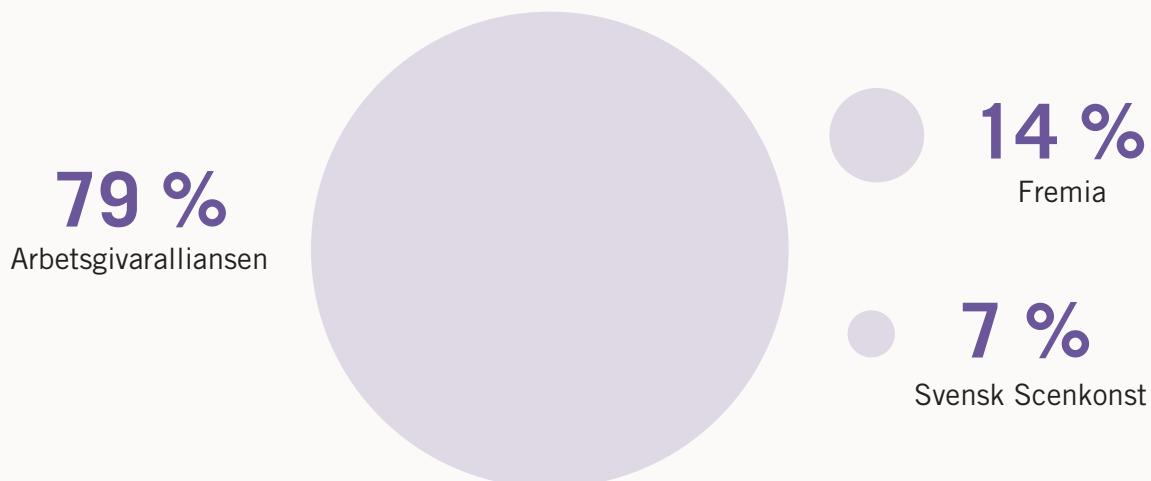
26 ansökningar inkom under året. 13 av dem är insatser på en arbetsplats, 13 organisationer har deltagit i ett nätverk. Fyra nätverk genomfördes under året.

Ytterligare ett tjugotal organisationer har fått rådgivning och ibland en mer avgränsad behovsanalys inför en insats eller ett nätverk.

Elva insatser, både på en enskild arbetsplats och nätverk, har avbrutits. I fem organisationer är skälet ändrade förutsättningar eller personliga skäl. Flera organisationer har TRS fortsatt kontakt med, och sannolikheten är stor att de återkommer längre fram i tiden. En del av dem får fortsatt rådgivning kring kompetensutveckling. Sex organisationer tillhör Fremia, och omfattas inte längre av TRS omställningsavtal.

I samband med aktiviteter i ESF-projektet har fem mindre omfattande kompetensanalyser genomförts i några större organisationer.

## Projekt och insatser per arbetsgivarorganisation



## ESF-projektet

I spåren av pandemin fanns ett behov av stärkt kompetens, både inom ideell och idéburen sektor och scenkonstområdet, särskilt inom det digitala området. ESF-utlysningen matchade de behoven och TRS ansökte om att genomföra ett projekt i tre delar, med syfte att öka den digitala kompetensen i organisationer, i branscher och i specifika yrkesgrupper.

Projektet blev beviljat, och det innebar ett intensivt arbete i tre spår under hela 2022: 1. En hållbar och långsiktig kompetensförflyttning inom områdena förändringsledning, digital transformation och den hållbara arbetsplatsen, riktat till chefer, projektledare och andra nyckelpersoner i anslutna organisationer. 2. Särskilda insatser med fokus på digitalisering för yrkesgrupperna scentekniker och pedagoger. 3. Kompetensutveckling inom det digitala området för medarbetare i anslutna organisationer.

Projektet, som avslutades våren 2023, har gått över förväntan. Alla tre spår är genomförda med många deltagare. Bedömningen vid årets slut är att målen är uppnådda med råge. Satsningen har mött många anställdas och organisationers behov av kompetensutveckling.

## TRS 50 år och varumärkesplattform

Firandet inleddes med artiklar på webb, i nyhetsbrev och sociala medier samt med en särskild publikation. I maj firade styrelse och personal med en gemensam varumärkesworkshop och middag. Arbetet med varumärket fortsatte därefter i en mindre grupp på kansliet och resulterade i en varumärkesplattform. TRS nya vision lyder: Alla hittar sin plats i arbetslivet. ”Vi strävar inte bara efter att alla ska ha ett jobb. Vi strävar efter att alla hittar sin plats i arbetslivet!”.

Under hösten fortsatte arbetet med att utifrån varumärkesplattformen ta fram en ny kommunikationsstrategi.



## TRS omställningsavtal

TRS omställningsavtal tecknades 1972 som det allra första på svensk arbetsmarknad. Nu har TRS det bredaste uppdraget på svensk arbetsmarknad med både stöd till omställning, karriärväxling och kompetensutveckling i förebyggande syfte. Parter i avtalet är Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och PTK.

Avtalet i korthet:

- Den som sägs upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom eller avslutar en tidsbegränsad anställning hos en ansluten organisation kan få stöd på vägen till ett nytt jobb.
- Arbetsgivare och fackliga företrädare kan få stöd inför uppsägningar.
- Anställda i anslutna organisationer kan få stöd i form av vägledning och ekonomiskt stöd för studier samt karriärcoachning.
- Anslutna organisationer kan få stöd för att arbeta strategiskt med kompetensutveckling.
- Branscher eller yrkesgrupper kan få stöd till utvecklingsprojekt för att stärka kompetensen inför utmaningar eller förändrade krav i omvärlden.

## Omfattning

Vid årets slut omfattades 5 171 (2021: 8 658) anslutna arbetsgivare av omställningsavtalet. Minskningen berodde på att Fremias medlemmar lämnade TRS den 1 oktober 2022. Den 1 januari 2023 lämnade även Sinfis och Länsmuseernas samarbetsråds medlemmar TRS.

Arbetsgivarna är medlemmar i Arbetsgivaralliansen eller Svensk Scenkonst, dessutom är ett antal säranslutna arbetsgivare (som har hängavtal med facklig part) anslutna till TRS.

## Styrelse

För Arbetsgivaralliansen: Anders Larsson (ordförande), Hans-Göran Elo, Maria Liljedahl och Karin Sjöholm. För Svensk Scenkonst: Mikael Brännvall, Maria Sundling Grundtman och Jari Ylitolva Henriksson. För PTK Helena Hedlund (vice ordförande), Mika Romanus (t.o.m. 2022-06-20), Camilla Brown (fr.o.m. 2022-09-22), Antonio Ropero, Magnus Berg, Patrik Pedersen, Renée Andersson och Theo Caldwell (fr.o.m. 2022-09-22).

## Personal

På TRS kansli fanns vid årets slut 21 anställda med tillikaanställning i SOKstiftelsen. Vd är anställd i TRS. I genomsnitt fördelades 75 procent av arbetstiden i TRS verksamhet och 25 procent i SOKstiftelsens verksamhet. Det motsvarar totalt 15,75 tjänster i TRS verksamhet.

## Avgift

TRS verksamhet finansieras genom avgifter relaterade till de anställdas årslönesumma från anslutna arbetsgivare och vid behov genom användning av kapitalavkastning eller kapital. Avgiften fastställs i omställningsavtalet och var till och med sista september 0,20 procent av lönesumman. Arbetsgivare anslutna genom hängavtal betalade en förhöjd avgift om 0,60 procent.

Från och med 1 oktober höjdes avgiften med 0,15 procent för samtliga arbetsgivare. För arbetsgivare anslutna genom hängavtal höjdes avgiften med ytterligare 0,4 procent. Från den 1 januari 2023 utgår den fulla avgiften enligt avtalet.

Erhållna avgifter uppgick under perioden till 58,2 mkr, övriga intäkter från SOKstiftelsen till 3,8 mkr samt intäkter från ESF till 14,6 mkr, vilket motsvarar 103 procent av verksamhetens kostnader exklusive förändrade avsättningar.

# Flerårsöversikt

Resultat (tkr)	2022	2021	2020	2019	2018
Avgifter från anslutna organisationer/företag	58 209	48 725	49 250	47 685	33 416
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>6 905</b>	<b>-10 538</b>	<b>-9 465</b>	<b>2 391</b>	<b>-2 195</b>
<b>ÅRETS RESULTAT</b>	<b>109 450</b>	<b>-7 336</b>	<b>12 433</b>	<b>6 525</b>	<b>2 055</b>
Balansomslutning	535 880	428 699	438 809	418 619	405 712
Soliditet	95%	93%	93%	94%	96%
Medeltalet anställda	15,1	19,3	18,6	11,6	10,4

Maj 2023

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i Samverkan, TRS

*Denna sammanfattning av årsredovisningen har inte varit föremål för revisorernas granskning.*