Omställningen

Kent Werne

Otryggheten i mediebranschen #5

JOURNALIST FÖRBUNDET

Otryggheten i mediebranschen

På Journalistförbundets kongress i oktober 2014 fick frågan om otrygga jobb ett stort utrymme. Att minska otryggheten blev ett tydligt uppdrag från kongressen till förbundsstyrelsen, och är också en av sex huvudpunkter i den handlingsplan kongressen antog.

Journalistförbundet startade våren 2015 ett långsiktigt arbete med fokus på otryggheten i mediebranschen. Målet är att presentera ett antal konkreta förslag till åtgärder som syftar till att minska otryggheten för journalister.

En arbetsgrupp bestående av förbundsordförande Jonas Nordling, förbundsjurist Katarina Dahlskog samt den oberoende utredaren Kent Werne kommer att presentera ett antal utredningsrapporter fram till nästa kongress.

Crowdsourcing bland medlemmar och andra berörda ska vara en självklar del av informationshämtningen för arbetsgruppen. Du kan alltså själv vara med och påverka vilka problemområden och ämnen som Journalistförbundet ska undersöka.

Så här kan du bidra:

- Gå med i Facebook-gruppen ”Vem tjänar på otrygga jobb?”. Diskutera, kommentera, kom med förslag.

- Skicka dina tankar och idéer till: otryggajobb@sjf.se

Twittra med hashtaggarna #otryggimedia och #otryggajobb

För mer information kontakta arbetsgruppen:

Kent Werne är frilansjournalist och författare med fokus på samhällsreportage och granskande artiklar. Han har publicerats i bland annat Dagens ETC, Helsingborgs Dagblad och Aftonbladet Kultur. Hans senaste bok ”Ofärdsland – livet längs arbetslinjen” handlar om den växande otryggheten och utsattheten.
Kontakt: kentwerne@gmail.com

Katarina Dahlskog är förbundsjurist på Journalistförbundet sedan 2009. Specialiserad på arbetsrätt och förbundets expert på rättsområdet. Katarina har examen från juristprogrammet på Stockholms Universitet. Kontakt: kd@sjf.se

Jonas Nordling är ordförande för Journalistförbundet sedan 2011. Han är också styrelseordförande för tidningen Journalisten, kolumnist i Medievärlden, en av tre ordförande i biståndsorganisationen Union to Union och styrelseledamot i PTK och TCO. Jonas har tidigare arbetat på bland annat SVT och Vår bostad. Kontakt: jn@sjf.se

Omslagsbild: Anne Dillner

Innehåll

Förord. Omställning i behov av förändring	4
Tusentals uppsagda journalister	5
En viktig länk i omställningskedjan	5
Omställningsavtalet och TRR Trygghetsrådet	7
”Kompetensutveckling är a och o”	9
”Jag visste inte att man kunde få så mycket hjälp”	12
Sämre resultat för journalister	15
Ny arbetsmarknad, gammalt avtal	19
I väntan på ett nytt avtal	21
Diskussion och rekommendationer	24
Källförteckning	26

Förord: Omställning i behov av förändring

Varje år förlorar hundratals journalister jobbet när arbetsgivarna skär ner eller omorganiserar. Den här rapporten tittar närmare på det omställningsstöd som många har rätt till enligt kollektivavtal.

Omställningsavtalen och de omställningsorganisationer som administrerar dem för en relativt undanskymd tillvaro. Samtidigt spelar de en central roll på arbetsmarknaden. Ja, i takt med att andra länkar i omställningskedjan har försvagats har de blivit allt viktigare. Inte minst för uppsagda journalister.

Journalister berörs av det omställningsavtal som slutits mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som Journalistförbundet är en del av. Och avtalet administreras av omställningsorganisationen TRR Trygghetsrådet.

För många journalister som förlorar jobbet blir TRR den första hållplatsen. Här får de träffa en rådgivare, här får de vägledning och stöd i omställningen.

Hur jobbar TRR med uppsagda journalister? Hur väl fungerar omställningen idag? Vad kan förbättras? Dessa frågor diskuteras i rapporten. Slutsatsen är att stödet fyller en viktig funktion och att resultaten är relativt goda, även om det ser sämre ut för journalister än för resten av tjänstemannakollektivet. Framförallt får en betydligt mindre andel fast jobb. Majoriteten får en osäker anställning eller startar eget.

Samtidigt har omställningsavtalet luckor och brister. Varken tidsbegränsat anställda eller de som sägs upp på grund av ohälsa omfattas. Något som har stor betydelse i mediebranschen, där uppskattningsvis nära hälften av de som förlorar jobbet är tidsbegränsat anställda – och därmed står utan stöd från TRR.

Avtalet lägger inte heller tillräcklig vikt vid kompetensutveckling och utbildning. Samtidigt är detta a och o på en arbetsmarknad där teknikutvecklingen går snabbt och där den kompetens som var värdefull igår kan vara gammal imorgon.

Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv och PTK om ett utökat och förändrat omställningsavtal bröt samman 2015. Men behovet av ett nytt avtal växer för varje år. Och för Journalistförbundet bör detta vara en prioriterad fråga.

Samtidigt kan en del göras inom ramen för nuvarande avtal. TRR kan fokusera mer på kompetensutveckling och utbildning, liksom på förebyggande arbete.

Kent Werne, Stockholm, maj 2017

Tusentals uppsagda journalister

Mediebranschen genomgår en kris, med minskade intäkter och ständiga nedskärningar. Det gäller särskilt dagspressen. ”Nära nog samtliga svenska tidningsföretag har tvingats att genomföra omfattande sparprogram under senare år”, konstaterar den statliga Medieutredningen i sitt slutbetänkande.[1]

I jakten på samordningseffekter har mindre tidningar köpts upp eller slagits ihop, medan delar av produktionen har outsourcats till produktionsbolag, contentbyråer och frilansare. Dessutom har tekniska landvinningar, nya rutiner och internet fungerat arbetsbesparande och effektiviserat nyhetsproduktionen.[2]

Resultatet är kraftigt bantade redaktioner och tusentals uppsagda.

Mellan 2004 och 2014 försvann var fjärde redaktionell tjänst från landets dagstidningar,[3] och bara under de senaste fyra åren – 2013, 2014, 2015 och 2016 – har drygt 1 500 journalister förlorat jobbet inom dagspressen.[4]

Även andra medieföretag har krympt kostymen: nyhetsbyråer, tv-bolag, månadsmagasin, veckotidningar. Faktum är att sju av tio journalister jobbar på redaktioner där kollegor har sagts upp på grund av arbetsbrist de senaste 5–10 åren.[5]

Med uppsägningarna har stressen ökat bland de som blivit kvar. I en enkät som Medieutredningen gjort i samarbete med Journalistförbundet anger fyra av fem journalister att de förväntas göra mer på samma tid.[6] Andra undersökningar har visat att skrivande reportrar måste producera fler artiklar per dag jämfört med tidigare, och att arbetsuppgifter som förr krävde flera tjänster nu ryms i en.[7]

”Nedskärningarna har gjort att jag – från att ha varit bara redigeringsledare – nu är redigeringsledare, nattchef, nyhetschef, bildredaktör och redigerare – på samma arbetstid, med samma lön”, skriver en av de intervjuade i Medieutredningens enkät.

För de journalister som sägs upp och förlorar jobbet väntar dock, åtminstone till en början, en helt annan tillvaro: En period av omställning. Med olika vägval, olika former av hinder och stöd längs vägen, och olika slutstationer.

En viktig länk i omställningskedjan

Varje år förlorar omkring 450 000 personer i Sverige jobbet genom att arbetsgivarna skär ner på antalet anställda. Men samtidigt skapas förstås jobb när andra arbetsgivare nyanställer. Den här jobbomsättningen uppgår till omkring 20 procent av den totala sysselsättningen – en internationellt sett hög nivå.[8]

Av tradition har fackföreningsrörelse och politiker i Sverige bejakat strukturomvandling och rationalisering i näringslivet. Man har gått på linjen ”trygghet i omställning” istället för ”rädda jobben till varje pris”.

Den svenska modellen har inbegripit vad TCO-utredaren Mats Essemyr kallat en ”omställningskedja”.[9] Kedjans första länk är arbetsrätten, som tvingar arbetsgivaren att förhandla med facket när det vankas uppsägningar. Arbetsrätten är formellt stark, med regler om uppsägningstid, företrädesrätt till återanställning och turordning (”sist in, först ut”). Reglerna är semidispositiva, vilket innebär att arbetsgivarna och facket i avtal kan enas om andra regler, på förhand eller då uppsägningarna aviserats. I förhandlingarna ”vägs arbetsgivarens önskan om att behålla vissa personer mot arbetstagarnas rätt till trygghet”, konstaterar Essemyr. ”Resultatet är ofta en kompromiss där arbetsgivarens önskemål får större genomslag i utbyte mot att de arbetstagare som får lämna företaget eller organisationen erbjuds lösningar som ska underlätta för dem att vara kvar på arbetsmarknaden och hitta ett nytt jobb.”

Arbetslöshetsförsäkringen, eller a-kassan, är kedjans andra länk. Tanken har varit att den som blir arbetslös ska ha en inkomsttrygghet under omställningen. Sedan 90-talskrisen har dock ersättningsnivåerna sänkts rejält och a-kassan ”glidit från en inkomstbortfallsförsäkring mot ett grundtrygghetssystem”, som Inspektionen för socialförsäkringen uttrycker det i en rapport.[10] 2015 höjdes visserligen taket i a-kassan, och fler får nu 80 procent av den förlorade lönen än innan, men fortfarande får stora delar av tjänstemannakollektivet betydligt mindre än 80 procent. Dessutom står hundratusentals svenskar helt utanför systemet. Anslutningsgraden har sjunkit, samtidigt som hårdare villkor gör att många nekas ersättning.

Den tredje länken är den statliga arbetsmarknadspolitiken – där ambitionen länge var att folk som förlorade jobbet i olönsamma företag och branscher skulle omskolas, utbildas och erbjudas arbete på annat håll. Det handlade om en uppgradering av arbetskraften, även om rena beredskapsjobb också fanns med i bilden. Men tiderna och politiken har förändrats. Idag satsas bara drygt 1 procent av BNP på arbetsmarknadspolitiska åtgärder, jämfört med 2-3 procent innan millennieskiftet.[11] Omskolning och kompetenshöjning har till stor del lämnat plats för jobbcoachning, matchning och arbetsträning, och Arbetsförmedlingen fokuserar mest på de utsatta grupper som står längst ifrån ett reguljärt arbete. Den som precis har förlorat ett jobb har betydligt mindre att hoppas på från Arbetsförmedlingens håll.[12]

Två länkar i omställningskedjan – arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken – har alltså försvagats. Vilket innebär att den fjärde länken har kommit att bli ”en helt avgörande del av de samlade insatserna på arbetsmarknaden” under senare år, menar Mats Essemyr. Det handlar till viss del om de fackliga inkomstförsäkringarna, men framförallt om omställningsavtalen.

Majoriteten av alla anställda i Sverige täcks av omställningsavtal – en typ av kollektivavtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter i syfte att ge anställda som blir uppsagda stöd i omställningen. Det handlar om ekonomisk ersättning, men framförallt om praktiska insatser för att öka chanserna till nytt jobb.

Journalister ingår i det avtal som slutits mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som Journalistförbundet är en del av, ett avtal som administreras av omställningsorganisationen TRR Trygghetsrådet.

”Tanken med omställningsavtalet är att det ska komplettera och inte ersätta Arbetsförmedlingens insatser och åtgärder”, skriver Svenskt Näringsliv och PTK i en gemensam rapport, men faktum är att ”avtalet i praktiken har tagit över en del av Arbetsförmedlingens insatser”.[13]

Omställningsavtalet och TRR Trygghetsrådet

De första omställningsavtalen kom till i början av 70-talet. På den tiden drabbades privatanställda tjänstemän allt oftare av uppsägningar, samtidigt som arbetsmarknadens parter var kritiska till Arbetsförmedlingen, ”som man ansåg vara alltför inriktad på det stora arbetarkollektivet och därför dåligt rustad att hantera uppsagda tjänstemän och deras särskilda behov” – som företagsekonomerna Christina Mauléon och Lars Walter beskriver det.[14] En viktig förutsättning var också Lagen om anställningsskydd, LAS, som gav arbetsgivarna och facken incitament att förhandla om alternativ till principen ”sist in, först ut” vid uppsägningar – alternativ som förlängd uppsägningstid och avgångsvederlag, men också omställningsstöd.

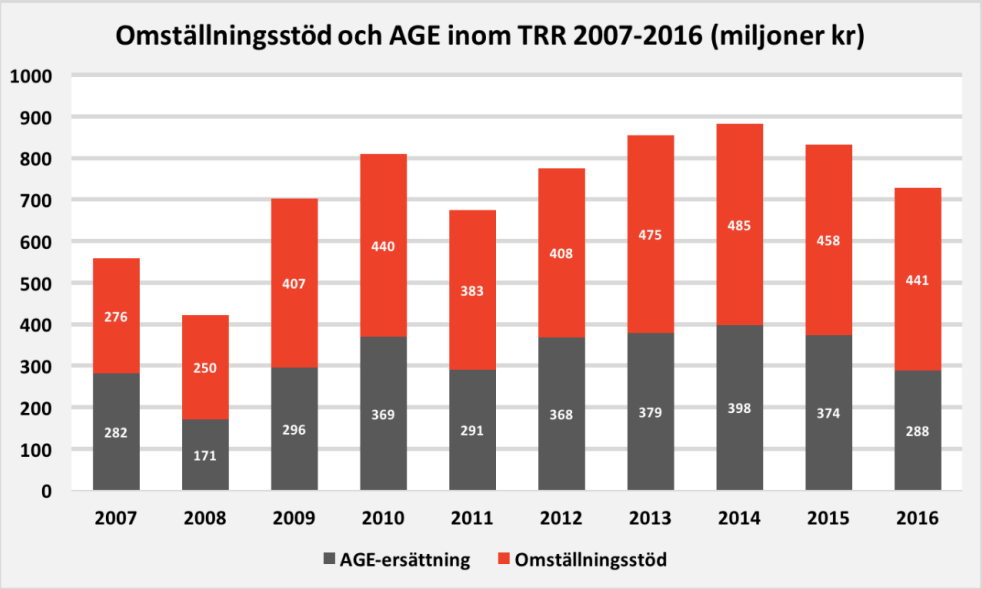
Redan 1969 startade SAF och en rad tjänstemannaförbund en fond för avgångsersättning, förkortat AGE, till uppsagda tjänstemän. 1973 bakades AGE:n in i ett nytt och banbrytande trygghetsavtal mellan SAF, som Svenskt Näringsliv hette då, och Privattjänstemannakartellen, det dåvarande PTK. Men nu ville man något mer än att bara värna de uppsagdas ekonomiska trygghet. 1974 bildades därför omställningsorganisationen TRR Trygghetsrådet, som fick i uppdrag att administrera AGE:n, men också ge praktiskt stöd och rådgivning till uppsagda tjänstemän, samt arbeta med ”uppsägningsförebyggande åtgärder”, eller kort och gott ”förebyggeri”. Det sistnämnda handlade främst om bidrag till avtalspensioner och ”åtgärder som skulle uppmuntra och ge stöd till utbildning” av de anställda. Till kompetensutveckling.[15]

Mot slutet av 80-talet kritiserades de förebyggande åtgärderna och stödet till kompetenshöjning av arbetsgivarna. Det gav fördelar till företag som gick dåligt och snedvred konkurrensen, menade man. Under 90-talskrisen exploderade också TRR:s kostnader, vilket drev fram besparingar. 1993 ändrades därför TRR:s stadgar så att förutsättningarna för ”förebyggeri” försvann.

1994 slöts ett nytt avtal som pekade ut en delvis annan riktning. TRR skulle nu ägna sig åt att administrera AGE:n och ge aktivt omställningsstöd till uppsagda, redan vid risk för uppsägning, samt ge rådgivning och utbildning till chefer och fackliga representanter vid uppsägningar. 1998 omförhandlades avtalet igen, med smärre justeringar. Och det nu 19 år gamla avtalet gäller alltjämt, trots försök att förhandla fram ett nytt.

Idag omfattar omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK omkring 950 000 privatanställda tjänstemän i 35 000 företag. Varje år betalar de anslutna företagen 0,3 procent av lönesumman (0,7 procent för de företag som har hängavtal) till TRR Trygghetsrådet, pengar som går till AGE och aktivt omställningsstöd.[16]

TRR:s omsättning var knappt 1,3 miljarder 2016. 288 miljoner gick till AGE, och 441 miljoner till omställningsstöd.



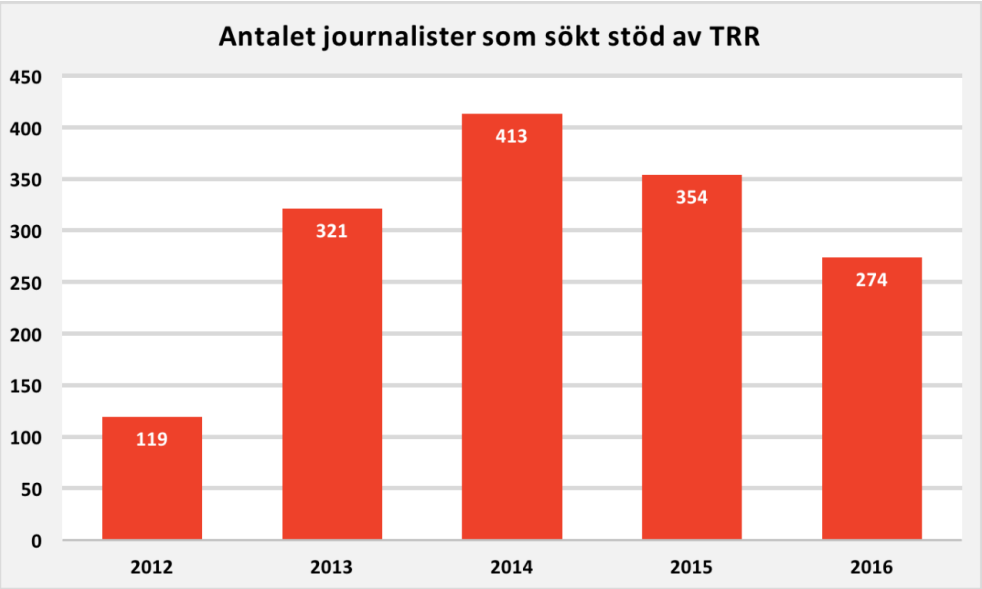
Fackligt medlemskap är inget krav för stöd, det räcker med att arbetsgivaren är ansluten till TRR. Både den som blivit uppsagd och arbetsgivaren måste ansöka till TRR. Och om ansökan blir godkänd kontaktas man av en av TRR:s rådgivare.

För att få omställningsstöd ska man vara tillsvidareanställd när man sägs upp, man ska ha arbetat minst 16 timmar i veckan i företaget under ett år, och ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller slutat genom en överenskommelse.[17]

AGE får den som fyllt 40 år, som har varit anställd i företaget i mer än fem år under en sammanhängande tid. AGE:n baseras på den tidigare lönen och kompletterar a-kassan upp till 70 procent av den förlorade inkomsten i 130 dagar (vilket betyder att man måste ha haft en månadslön på minst 27 100 för att få AGE, eftersom man idag får 70 procent av den lönenivån av a-kassan), efter det upp till 50 procent. Omställningsstödet gäller i två år, utöver uppsägningstiden.[18]

2016 sökte 12 592 tjänstemän stöd av TRR, en minskning med 15 procent från året innan. Under 90-talskrisen stöttade TRR så många som 30 000 personer per år, men under det senaste decenniet har antalet pendlat mellan 9 000 och 19 000.[19]

Ungefär 2 procent av dem har varit journalister. Under de senaste fem åren har 1 481 journalister sökt stöd av TRR. Uppdelat på varje år ser det ut som nedan.



”Kompetensutveckling är a och o”

TRR är en relativt stor organisation, med cirka 240 medarbetare på ett fyrtiotal platser runt om i landet. Av dem är drygt 150 rådgivare som jobbar direkt med uppsagda tjänstemän och följer dem under hela omställningsprocessen. Och vissa har fått ett särskilt ansvar för journalister. En av dem är Erik Sjögren, rådgivare på TTR:s lokalkontor i Stockholm.

Erik har själv ett förflutet inom media. Han jobbade länge på Expressens HR-avdelning och marknadsavdelning, men valde att sluta då hans tjänst försvann.

– I juni 2012 blev jag arbetslös för första gången och kom i kontakt med TRR, som på sikt blev min nya arbetsgivare, säger han.

Under de här åren förlorade allt fler journalister jobbet, inte minst i Stockholm, och TRR behövde en rådgivare som kunde branschen och journalistrollen.

– Med tanke på min bakgrund och utbildning hade jag en matchande profil och har sedan arbetat här sedan mars 2012 och mött mängder av journalister som hamnat i omställning, många av dem från Stockholms större mediehus.

Det rör sig om människor med vitt skilda utgångspunkter och förutsättningar, som dessutom vill helt olika saker, berättar han.

– En del mår ganska bra och har redan klart för sig vad de vill, de är startklara redan när de kommer hit, medan en del kan vara ganska stukade och bittra. Så man får utgå ifrån var de befinner sig.

Till en början handlar det därför mycket om att lyssna och stödja. Klienterna får också en del praktisk information om vad TRR:s omställningsstöd innebär och de olika aktiviteter och seminarier som man kan delta i. Det kan handla om ”Motivation och självförtroende”, ”Målbildsvisualisering”, och ”Jobbsökarstrategi”.

– Efter det brukar vi se över vad de har med sig i form av yrkeskunskaper, kompetens och utbildning, få ordning på papperen, och utifrån det titta på arbetsmarknaden, hur den ser ut. Sedan blir frågan ”vill du vara kvar i branschen eller vill du göra något annat?” Och ska man vara kvar i branschen behöver man ofta uppdatera sin utbildning och stärka sin kompetens. Det handlar förstås också om att få till ett CV och att komma igång med verktyg som LinkedIn, men det är ganska få som tar klivet till ett nytt jobb utan utbildning idag, oavsett hur duktiga de har varit i sitt yrke.

Journalister blir i allt högre utsträckning ”multireportrar” – de förväntas skriva, fota, filma, redigera, lägga ut på webben och sprida materialet i sociala medier. Det beror inte bara på sparkrav, utan också på den framrusande informations- och kommunikationsteknologin. ”Med nya digitala redskap har journalister tagit över alla led i produktionen, och dessutom ska de som tidigare också göra research och ta reda på vad som hänt”, konstaterar medieprofessorn Gunnar Nygren i Medieutredningens forskarantologi.[20] Med detta följer ökade kompetenskrav. Det talas om multikompetens, om att man måste behärska en rad färdigheter och verktyg, särskilt digitala. Och många äldre journalister har haft svårt att hänga med i utvecklingen. En del av den yrkeskunskap de har jobbat upp är närmast oanvändbar. ”Den kompetens du har var bra igår, men inte i morgon”, som TRR:s tidigare vd Carl-Gustaf Leinar uttrycker det.[21]

– Inom media är det tydligt – ska man vara kvar måste man uppgradera sin kompetens, säger Erik Sjögren.

Något man kan få hjälp med. Dels kan TRR bistå med utbildning. Erik och de andra rådgivarna sitter med en egen budget och kan köpa utbildningar av olika leverantörer. Det kan handla om kurser i exempelvis rörlig bild, webbredaktörskap, Wordpress och Episerver. Sedan har Arbetsförmedlingen ett oväntat bra paket med arbetsmarknadsutbildningar för den som är inne i deras rullor, med kurser i programvaror som Indesign, Photoshop, Illustrator, Wordpress och liknande. De har också just nu en webredaktörsutbildning och en videoreporterutbildning, berättar Erik.

Men mediebranschen är förstås svår. Konkurrensen om jobben är stenhård, det är många kvalificerade som söker till samma tjänster.

En del försöker istället frilansa. Även de kan få hjälp av TRR. Ett antal rådgivare jobbar parallellt med starta eget-spåret. Man kan också delta i en längre workshop om att starta eget företag, och TRR ordnar en rad informationsdagar.

– Men det var vanligare för några år sedan att de journalister som kom hit valde att börja frilansa. Nu har det lagt sig lite, för det är ju rätt tufft, säger Erik Sjögren.

Just det tuffa läget i mediebranschen, bristen på jobb och framförallt fasta jobb, gör att många också kommer fram till att de är klara med journalistiken, att de vill bredda sitt jobbsökande och prova på något annat, berättar Erik Sjögren.

– Då får man öppna upp nästa palett, och det kan vara jätte-spännande, särskilt om man har kraften och viljan att ta steget. En del vill gå till närliggande yrken som informatör, kommunikatör, pressekreterare, presschef. Jag har haft flera som har lyckats med det, och kommunikatörer med journalistbakgrund är eftertraktade. Samtidigt är konkurrensen rätt hård även där numera, för det finns ett flöde från högskolan.

En del är också beredda att satsa på något helt annat, som att bli lärare. Och just läraryrket är särskilt intressant för journalister, menar Erik Sjögren. Behovet av lärare är stort och många journalister har såväl utbildning i samhällsämnen som färdigheter i svenska – kompetenser som är högst relevanta i skolan.

– Man borde öppna upp lärarspåret för journalister. KTH har på prov öppnat ett snabbspår för civilingenjörer mot NO-ämnena. Då måste man läsa in 90 poäng pedagogik, så kallad KPU. Har man då redan rätt grundämnen kan man få ut en lärarlegitimation. Och har man öppnat upp för civilingenjörer borde man kunna öppna upp för journalister.

Men även idag är det förstås möjligt att sätta sig i skolbänken och läsa till lärare eller något annat yrke som ligger nära eller längre bort ifrån journalistiken.

Vilka är då de största hindren för den som vill omskola sig?

– De inre hindren är ofta stora. Man kan ha dåligt självförtroende. Men ofta handlar det om ekonomin. Hur ska man få ihop det? Så till de som kommer hit med långa uppsägningstider och kanske avgångs-vederlag brukar jag säga ”tänk till nu, är det något du vill plugga, du har ett gyllene tillfälle nu”. Många har inte tänkt på det.

De flesta som väljer att hoppa på en längre utbildning efter att ha fått omställningsstöd av TRR finansierar studietiden med studielån

från CSN, sparade medel, extrajobb och avgångsvederlag – eller en kombination av dessa. TRR kan bidra med ett ekonomiskt stöd i vissa lägen, i form av studielön, även om det är begränsat. TRR kan också finansiera sånt som resor och kurslitteratur vid behov.[22]

Om det är något Erik Sjögren ser att ett behov av är det just mer resurser till kompetensutveckling och omskolning.

– TRR har ett fantastiskt grundpaket. Men det skulle behövas mer utbildningspengar. Kompetensutveckling är a och o. Speciellt om man ska ställa om.

”Jag visste inte att man kunde få så mycket hjälp”

De journalister som sökt omställningsstöd har förstås skilda erfarenheter. Här följer några medlemmar i Journalistförbundet som varit i kontakt med TRR:

Eva Renntun blev av med jobbet när tidningen Arbetet i Malmö gick i konkurs vid millennieskiftet.

– Vi var många som kastades ut i arbetslöshet, men tack vare den hjälp jag snabbt fick av Trygghetsrådet kom jag snabbt på banan igen, säger hon.

Efter att ha kontaktat TRR i Malmö dröjde det inte länge innan hon fick träffa en rådgivare. Eva bestämde sig tidigt för att starta egen firma, och TRR hjälpte henne med det, gav vägledning och stöd. Hon fick en fråga från Livsmedelsverket om hon kunde bevaka Danmark när det gällde livsmedelsfrågor. TRR gick då snabbt in och betalade en tvåveckorskurs i danska hos Berlitz i Köpenhamn.

– Sedan rullade det på bra med jobb i tio år. Jag är fortfarande tacksam. Det räddade mina drygt tio år fram till pensioneringen.

Tommy Söderlund, som är bildjournalist, blev uppsagd på grund av arbetsbrist från Gotlands Tidningar för drygt ett år sedan. Efter en del turer slutade det med en överenskommelse som innebar 15 månaders uppsägningstid med bibehållen lön.

– Det var en orolig tid, främst innan, när jag insåg utgången och det spel som fördes, säger han.

TRR kom in i bilden ganska snabbt, men en kallelse till ett personligt möte. Det följdes av frågor om hur det kändes och hur han såg på framtiden. Och så blev det ett par seminarier, bland annat om sociala medier. TRR stod också för avgiften till en kurs i filmredigering. Även Tommy bestämde sig för att börja frilansa, och fick stöd i det.

– Jag är nöjd med relationen. De jag har haft att göra med har varit duktiga och trevliga, med hög servicegrad.

Problemet nu är att han är frilans med egen firma, vilket inte rimmar med a-kassans regler. Därför måste han upphöra med frilansandet.

– Att avstå a-kassa när man är 62 år, bor på Gotland och är bildjournalist går bara inte. Särskilt efter att jag betalat för den tryggheten hela livet, också med extra inbetalningar, säger han.

Ylva Eriksson arbetade länge som redigerare på Dagens Nyheter. Hon berättar att det under många år hade blivit allt tuffare på redaktionen:

– Vi blev färre och färre och skulle göra samma arbete och ännu mer. Vi hann knappt äta lunch, ta en kopp kaffe eller prata med varandra. Dessutom skulle vi lära oss nytt hela tiden. Vi pappersredigerare som var kvar pratade hela tiden om ”reservplanen”, vad man skulle göra den dagen ens arbete försvann. Och det gjorde det, mitt arbete försvann bokstavligen. Det rationaliserades bort och när jag och övriga redigerare fick se den nya bemanningsplanen för redigeringen var min tjänst borta.

Hon blev uppsagd och fick ett avgångsvederlag.

– Det var tufft, men kom vid ett bra tillfälle i livet. Det var inte för sent att göra något nytt.

Redan innan hon skrev på avtalet om uppsägning fick Ylva en kontaktperson på TRR, och hon har bland annat gått kurser i Linkedin och hur man skriver ett CV. Och fått pengar till kurslitteratur. Planen är nämligen att omskola sig. Hon är nu inne på fjärde terminen på studie- och yrkesvägledarprogrammet.

– Det var det här med reservplanen. Jag hade funderat på lärare, tycker av någon anledning att det yrket ligger nära journalistyrket, men slumpen gjorde att det blev studie- och yrkesvägledare. En vän som studerar till det tyckte att jag skulle passa som vägledare och när jag började läsa på om yrket så kändes det rätt. Jag har mycket yrkeserfarenhet och i det här jobbet får man prata mycket med människor och bör vara allmänbildad och kunna en del om samhället.

Det stora hindret har varit ekonomin.

– Nu fick jag förstås en del pengar, men de kommer inte att räcka hela studietiden även om jag har försökt spara. Det kommer att bli tufft ekonomiskt, säger hon.

Ändå rekommenderar hon andra journalister att omskola sig.

– Jag tror verkligen på omskolning då det inte finns så många jobb i mediebranschen, inte heller i informationsbranschen. Jag älskade

verkligen det jag gjorde, redigerare kultursidor, men det jobbet fanns ju inte kvar. Att studera igen är dessutom roligt och verkligen utmanade. Just nu längtar jag efter examen, men jag har redan fått in en fot i branschen och jobbar 20 procent på en grundskola som vägledare. Så det känns som att det kommer att fixa sig i framtiden.

Ann-Louise Wikman (fingerat) blev nyligen uppsagd på grund av arbetsbrist från en landsortstidning. Hon var sist anställd, och stod först på tur när det blev nerdragningar. Det blev rörigt vid uppsägningen, och Ann-Louise blandade in facket.

– De upplyste mig om jag hade rätt till hjälp av TRR, vilket jag inte visste innan. Jag hade bara haft en vag uppfattning, jag visste inte att man kunde få så mycket hjälp.

Hon anmälde sig till TRR på nätet och kontaktades av en rådgivare. Sedan dess har det blivit kompetensinventering, en genomgång av Linkedin och ett par intressanta föreläsningar. Och hon är nöjd med såväl bemötandet som det konkreta stödet.

– Jag har fått en mycket positiv uppfattning om TRR. Jag var rädd att det skulle vara som att gå till Arbetsförmedlingen, förnedrande och skuldbeläggande, men det var inte alls så. Det har varit framåtsträvande och sakligt. De man träffar har en bra attityd. Man blir behandlad som en vuxen och professionell människa.

Det enda som har varit lite oklart är om man har rätt att gå på TRR:s aktiviteter under arbetstid eller inte, medan uppsägningstiden löper.

– Man vet inte riktigt vad som gäller där. Det hade varit bra med tydliga regler, säger Ann-Louise.

Ann-Louise är 55 plus, och var orolig för att det skulle vara svårt att få ett arbete inom media igen. Funderingar fanns på att söka sig till andra yrken, som informatör eller presschef. Men helst ville hon jobba kvar inom media, och det dröjde bara ett par månader innan Ann-Louise fick napp i sitt sonderande. Nu har hon fått ett vikariat på en annan landsortstidning, med gott hopp om en fast tjänst så småningom.

– Jag tror inte att jag hade kommit igång så snabbt med jobbsökandet utan TRR. Rådgivaren höll mig ovanför vattenytan, säger hon.

Bara en av de intervjuade journalisterna har dåliga erfarenheter av TRR. Inte av verksamheten, men av bemötandet och regelverket.

Lars-Gunnar Wolmesjö slutade på Göteborgsposten genom ett frivilligt avgångsprogram 2012, och fick ett avgångsvederlag samt rätt till omställningsstöd. Han träffade en kontaktperson på TRR i Göteborg, som informerade honom om vilket stöd han kunde få. Enligt Lars-Gunnar berättade hon också att han kunde välja att flytta fram stödet ett och ett halvt år och aktivera tvåårsperioden senare.

– En sådan framflyttning passade mig bra eftersom jag hade avgångsvederlag från GP och därmed hade möjlighet att på egen hand pröva mig fram på arbetsmarknaden eller som frilans. Framflyttningen bekräftades av TRR genom ett mejl från min kontaktperson. Jag fick ingen information om att det skulle finnas några förbehåll eller villkor kring framflyttningen, säger han.

Men det fanns det. Lars-Gunnar startade firma och började frilansa, men kom inte upp i så hög sysselsättningsgrad att det räckte till. Efter ett och ett halvt år kontaktade han därför TRR för att aktivera stödperioden. Men när han angav att han frilansade i eget företag och jobbade cirka 35 procent fick han beskedet att det inte var möjligt att aktivera perioden eftersom TRR betraktade hans situation som ”löst”.

– Jag protesterade förstås – och det på två grunder. För det första informerades jag aldrig om att det inte gick att frilansa i eget företag om man vill skjuta fram stödet. För det andra ansåg jag inte att min ”situation är löst”, då jag var klart undersysselsatt samtidigt som avgångsvederlaget från GP var på väg att upphöra.

Men förgäves. TRR sade sig följa regelverket, och Lars-Gunnar fick bara ursäkter till svar. Något annat gick inte att göra.

– Jag vet inte om jag hade kunnat driva detta vidare på något sätt, men jag kände att en sådan strid inte var värd den kraft som skulle krävas. Jag kastade in handduken.

TRR ger följande kommentar efter att de fått ta del av Lars-Gunnar Wolmesjös berättelse: ”I det här fallet var vår bedömning att vi, utifrån det regelverk vi har, inte kunde besluta på annat sätt. Möjligheten att skjuta upp sin rådgivningstid för att utnyttja rådgivningstiden (24 månader) inom 5 år gäller vid till exempel studier, sjukdom och föräldraledighet. När man startar företag gäller våra efterskyddsregler, det vill säga möjligheten att komma tillbaks till oss efter att ha prövat på ny anställning eller start av egen verksamhet. Om man startar egen verksamhet är efterskyddet 18 månader, vilket i den här personens fall blev för lite då han strax efter att den tiden löpt ut återkom och ville påbörja sin, som han trodde, uppskjutna rådgivning.”

TRR understryker att de beklagar missförståndet. Lars-Gunnar Wolmesjö känner sig likväl ”blåst på konfekten” och vill varna andra för att skjuta fram sitt stöd.

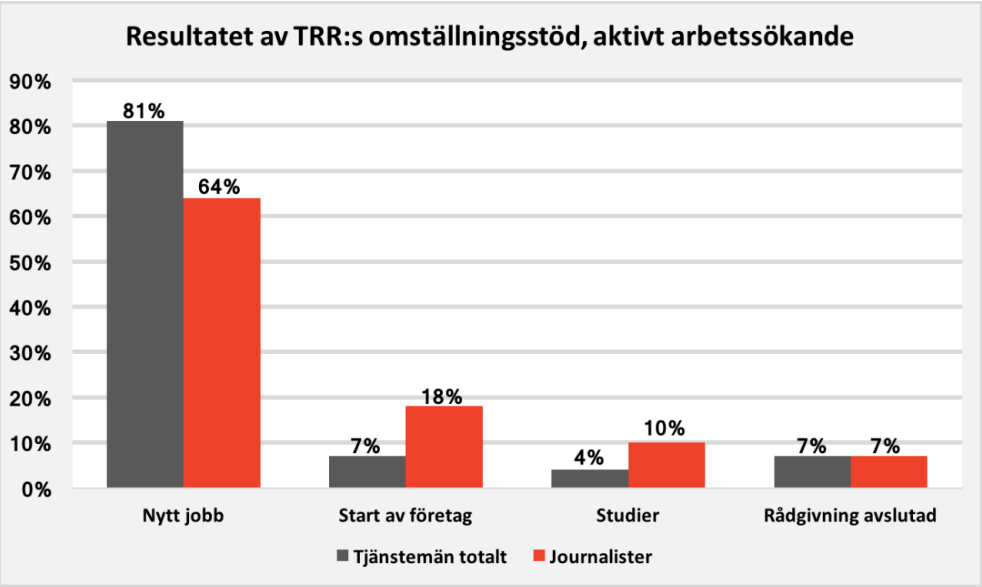
– Det är säkrast att utnyttja det direkt. Det är en läxa och en varning jag gärna vidarebefordrar till andra, säger han.

Sämre resultat för journalister

Enligt statistiken har utfallet av TRR:s insatser varit relativt gott. Ungefär nio av tio ”aktivt arbetssökande” som fått rådgivning hos TRR har gått vidare till nytt jobb, till start av eget företag eller till studier inom sju månader.[23]

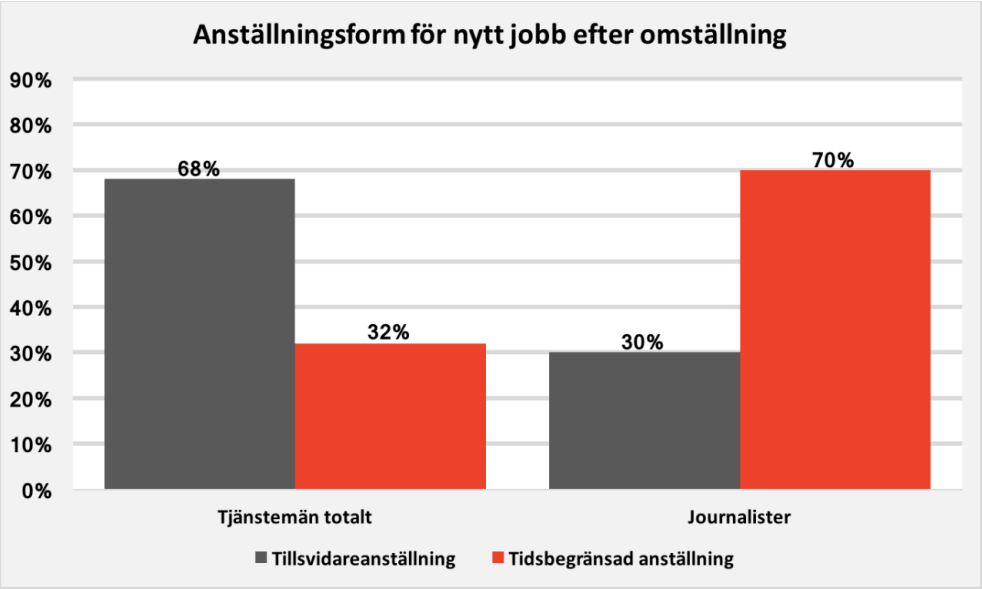
Av de aktivt arbetssökande som TRR stöttade under 2016 (alla siffror gäller 2016) fick 81 procent en anställning, 7 procent startade eget företag och 4 procent började studera.[24] För 7 procent upphörde rådgivningen, antingen för att klienten avbrutit eller för att hen förbrukat det tvååriga stödet utan att det lett till någon sysselsättning.

För sju av tio som fick nytt jobb rörde det sig om en tillsvidareanställning, för tre av tio om en tidsbegränsad anställning. Ungefär en tredjedel fick högre lön än förut, en tredjedel samma och en tredjedel lägre lön. Och de hittade främst jobben genom egna nätverk (51 procent), men också via Internet och sociala medier (30 procent).



För journalister blev utfallet annorlunda än för tjänstemännen i stort. Bara 64 procent fick nytt jobb, medan 18 procent startade eget företag, 10 procent började studera och 7 procent hamnade i kolumnen ”rådgivning avslutad”. Detta visar att det är svårare för journalister att snabbt ställa om till ett nytt jobb, samtidigt som det illustrerar den tidigare uppmärksammade trenden (i rapporten *Frihetens pris*) att anställda som förlorar jobbet i hög grad försöker sig på att frilansa.

Den största skillnaden mellan journalister och övriga rör dock anställningsformen för de nya jobben. Bara tre av tio journalister som hittade ett nytt jobb lyckades få en tillsvidareanställning, resten fick en tidsbegränsad anställning – alltså omvända proportioner jämfört med alla som fick stöd av TRR.



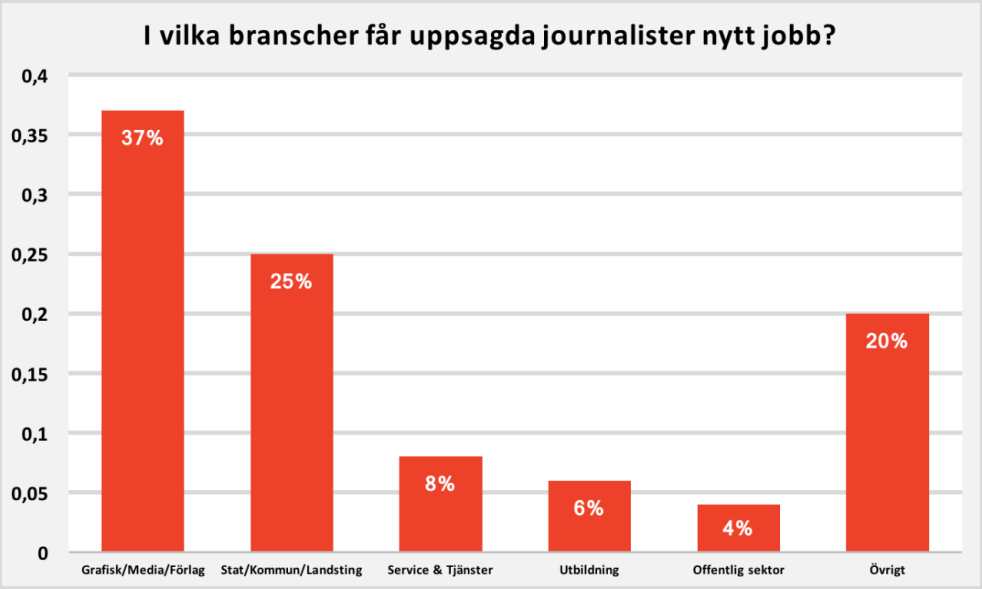
Det avspeglar förstås läget i mediebranschen, där de tidsbegränsade anställningarna blivit vanligare och otryggheten ökat. Krisen, nedskärningarna och jakten på lönsamhet gör att arbetsgivarna föredrar lösa anställningar framför fastare, och när utbudet på arbetskraft kraftigt överstiger efterfrågan skapas en köparens marknad där arbetsgivarna sätter tonen och kan pressa villkoren – en situation som tidigare har analyserats i rapporterna *Köparens marknad* och *Frihetens pris*.

– Det är en marknad där arbetsgivarna har total dominans, där makten ligger på arbetsgivarsidan, säger Carl-Gustaf Leinar, mångårig vd för på TRR.

Det pressade läget i branschen är förmodligen också en förklaring till att en stor andel av de stöttade journalisterna fick ett jobb med lägre lön än de haft tidigare (42 procent), vilket är mer än för samtliga stöttade, där 35 procent fick lägre lön.

Nätverken var viktigare för journalister än för samtliga stöttade. Hela 71 procent fick reda på jobbet genom egna nätverk, medan 23 procent använde Internet och sociala medier. Resterande kanaler var närmast försumbara.

37 procent av de som fick nytt jobb stannade inom mediesfären (kategorin grafisk/media/förlag), medan resten fick jobb i angränsande eller helt andra yrken. Vanligast vid sidan av media var stat/kommun/landsting (25 procent) – vilket kan röra sig om alltifrån presschef och kommunikatör till socialsekreterare. Andra betydande yrkeskategorier var service & tjänster (8 procent) och utbildning (6 procent).



Sammantaget vittnar siffrorna om en snabb omvandling, där fast anställda sägs upp eller slutar med avgångsvederlag – och där de nya jobben till stor del är tidsbegränsade och med lägre lön. Av tvång eller fri vilja startar också tidigare anställda eget och försöker frilansa. Samtidigt försvinner många journalister från mediebranschen.

Det kan vara värt att notera att siffrorna inte säger något om hur det gått i längden för de som fått omställningsstöd. TRR följer nämligen inte upp detta. När någon får ett jobb, startar eget företag eller påbörjar en längre utbildning anses situationen ”löst” och stödet avslutas. Den som fått stöd har visserligen ett så kallat efterskydd, och har möjlighet att återaktivera rådgivningen och AGE:n om hen blir uppsagd från sin nya anställning – förutsatt att det sker inom de första tolv månaderna. Ungefär en tiondel av klienterna har också återaktiverat sitt stöd efter tidigare avslut. Men i statistiken kommer man då in som en ny klient, med ett nytt möjligt avslut.

Det här gäller inte bara för TRR, utan är ett generellt fenomen. Omställningsorganisationernas resultatredovisning ”bygger på uppgifter om de arbetssökandes status i samband med att omställningsåtgärderna avslutas”, påpekar företagsekonomen Lars Walter, vilket gör det svårare att bedöma effekterna av deras verksamhet. De anställningar som redovisas som ”fasta” är i praktiken provanställningar som i arbetsrättslig mening blir fasta först efter sex månader. Och ”för att kunna bilda sig en uppfattning om omställningsåtgärdernas långsiktiga utfall krävs en uppföljning av de uppsagdas arbetssituation och anställningsvillkor efter en längre tidsperiod”.[25]

Kriterierna för vad som räknas som ett jobbavslut skiljer sig visserligen mellan olika trygghetsorganisationer. TRR räknar till exempel inte visstidsanställningar kortare än sex månader som ett jobbavslut, vilket påverkar siffrorna. Men bristen på ett längre tidsperspektiv i uppföljningen av de som får jobb är ändå betydande.

Hur det gått för de som börjat frilansa framgår inte heller. Och den som valt att starta eget och som vill återaktivera stödet från TRR måste dessutom, inom 18 månader, avsluta företaget eller lägga det vilande, och samtidigt anmäla sig till Arbetsförmedlingen. Att komma tillbaks till TRR medan man har ett aktivt företag är inte möjligt, även om det ger otillräckliga inkomster.

Ny arbetsmarknad, gammalt avtal

Det nuvarande omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK slöts 1998. Sedan dess har det gått två decennier, och mycket har förändrats på arbetsmarknaden. De otrygga anställningarna och det ofrivilliga F-skattandet har blivit vanligare. Samtidigt har något hänt med inställningen till uppsägningar, menar TRR:s tidigare vd Carl-Gustaf Leinar. Han märkte av en förskjutning under sina år i omställningsvärlden.

– Tidigare sågs det som ett misslyckande om man tvingades säga upp folk. Numera gör sig arbetsgivare inte sällan av med äldre kompetens och nyanställer för att höja kompetensen istället för att kompetensutveckla, säger han.

Så är det inte minst i mediebranschen, där många arbetsgivare har gjort sig av med äldre anställda för att få in en ny digital generation.

Frågan är hur omställningsavtalet rimmar med dagens arbetsmarknad.

– Det är ett bra avtal, men den största bristen är att det inte omfattar visstidsanställda, säger Ann Lundberg Westermark, chef för förhandlings- och avtalsgruppen på PTK.

I dagsläget är det bara tillsvidareanställda som kan få stöd av TRR. Den som är tidsbegränsat anställd eller frilansar står utanför avtalet. Problemet är förstås störst i branscher med en hög andel otrygga jobb, som mediebranschen.

Hur många av de journalister som förlorar jobbet lämnar en tillsvidareanställning och hur många blir av med en tidsbegränsad anställning? Man kan få en indikation genom att titta på fördelningen bland de som anmält sig som arbetslösa hos Bliwa, som förvaltar Journalistförbundets inkomstförsäkring. Sedan 2008 har fördelningen varit 55 procent tillsvidareanställda och 45 procent tidsbegränsat anställda. Detta antyder att en stor andel, enligt dessa siffror närmare hälften, av de journalister som faktiskt är i behov av omställningsstöd inte får det. Åtminstone inte av TRR.[26] (De kan dock få stöd av Arbetsförmedlingen Kultur Media).

– När det gäller journalister är det väldigt olyckligt att visstidsanställda inte omfattas, säger Ann Lundberg Westermark.

Det är inte självklart att det måste vara så. Såväl Trygghetsstiftelsen, som ger omställningsstöd till statsanställda, som Trygghetsrådet TRS, omställningsorganisationen för den ideella sektorn och kulturområdet, omfattar även tidsbegränsat anställda.[27]

– Vi tycker också att det är tråkigt att avtalet inte omfattar de som sägs upp eller riskerar att sägas upp på grund av ohälsa, säger Ann Lundberg Westermark.

Även den gruppen omfattas av TRS omställningsstöd, så det är fullt möjligt.

Journalistförbundet har också påtalat de här bristerna i avtalet, och man vill att tidsbegränsat anställda och de som sägs upp på grund av ohälsa inkluderas.

– Det skulle innebära en ökad trygghet för dessa grupper, säger Journalistförbundets förhandlingschef Johan Lif.

Dessutom finns det ett stort behov av förebyggande insatser, menar han, i form av en kontinuerlig kompetensutveckling under pågående anställning.

Omställningsavtalet skulle därför behöva omförhandlas. Det finns en hel del att förbättra, för att få det mer i takt med tiden.

Faktum är att ett nytt avtal var på gång för några år sedan. Mellan 2011 och 2015 satt Svenskt Näringsliv och PTK i förhandlingar om ett ”utökat omställningsavtal”. På bordet låg en inkludering av tidsbegränsat anställda tjänstemän och de som blivit uppsagda på grund av ohälsa. Det fanns också ett detaljerat förslag till en kompetensstiftelse, för att öka möjligheterna att ställa om vid en uppsägning, men också för att stärka de förebyggande insatserna. Kompetensstiftelsen skulle finansieras med 0,3 procent av lönesumman, vilket totalt skulle innebära 0,6 procent till omställning. I utbyte ville arbetsgivarna få till en förändring av turordningsreglerna så att kompetens fick större betydelse vid urvalet av vem som skulle få stanna kvar vid arbetsbrist.

Samtal fördes också med regeringen, bland annat om skattelagstiftning och studiemedelsregler för att underlätta kompetensutveckling.

Men det blev inget nytt avtal. Svenskt Näringsliv avslutade förhandlingarna hösten 2015. Orsaken var att tre förbund inom PTK vägrade gå med på Svenskt Näringslivs krav. Akademikerförbunden Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna motsatte sig förändringarna av turordningsreglerna i utbyte mot en större satsning på kompetensutveckling. De ville inte äventyra möjligheterna att lokalt förhandla fram avgångsångsvederlag.[28] ”Vågskålarna i förhandlingen vägde inte jämt”, förklarade Camilla Frankelius, förhandlingschef på Sveriges Ingenjörer. ”Svenskt Näringsliv ville göra mer omfattande förändringar i spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden än vi

kan gå med på. I praktiken handlar det om att avskaffa las, lagen om anställningsskydd. Det skulle ta bort våra möjligheter att tillvarata våra medlemmars intressen vid uppsägningar."[29] "En minoritet inom PTK prioriterar avgångsvederlag före kompetensutveckling", kommenterade Svenskt Näringsliv i ett pressmeddelande.[30]

– Turordningsfrågorna stod i vägen, och några fackförbund såg att det skulle bli en maktförskjutning lokalt, säger TRR:s tidigare vd Carl-Gustaf Leinar. Om företagen i större utsträckning skulle kunna bestämma vem som slutar och villkoren beslutas centralt, vad skulle man då förhandla om?

Journalistförbundets förhandlingschef Johan Lif, som representerade TCO-ö (en gruppering inom PTK där Journalistförbundet ingår tillsammans med Teaterförbundet, Symf, Lärarförbundet och Vårdförbundet) beklagar att man inte nådde ända fram:

– De saker som låg i vågskålen på arbetstagarsidan i förhandlingarna – det vill säga utökat stöd till kompetensutveckling och en utvidgning av omställningsavtalets omfattning – är sådant som generellt hade gynnat våra medlemmar väl. Detta sagt utan att värdera det som låg i arbetsgivarnas vågskål, det vill säga ändrade turordningsregler. Avvägningen är komplicerad.

Johan Lif tror ändå att det är möjligt att få till nya förhandlingar om ett utökat omställningsavtal inom överskådlig framtid.

– Behovet av omställning på arbetsmarknaden lär inte minska, så jag är övertygad om att förhandlingarna kommer att upptas igen – även om det naturligtvis är svårt att sia om något tidsperspektiv, säger han.

Ann Lundberg Westermark, chef för förhandlings- och avtalsgruppen på PTK, menar också att det finns förutsättningar för att titta på detta igen.

– Drömmen finns kvar att vi ska kunna göra något, säger hon.

I väntan på ett nytt avtal

Många är överens om att TRR i högre grad borde fokusera på kompetensutveckling i omställningsarbetet, och att ett modernare avtal borde komma på plats som lägger betydligt större vikt vid kompetensfrågorna.

Frågan är vad som går att göra i väntan på ett nytt avtal?

Det är delvis en fråga om hur man tolkar det befintliga avtalet, menar Lennart Hedström, som tog över som vd för TRR sommaren 2016.

– Det finns egentligen ingen begränsning i själva avtalsformuleringen, säger han.

Många företag har ett kontinuerligt behov av kompetensväxling. Och enligt Lennart Hedström har flera kundföretag signalerat att de gärna ser att TRR kommer in tidigare och stöttar upp, även när det inte råder en uttalad arbetsbristsituation.

– Då är frågan om vi kan och får gå in i det läget, eller om det måste vara så att företaget har ett uttalat eller planerat varsel om uppsägning. Jag menar att vi kan gå in tidigare även inom ramen för det befintliga avtalet, säger han.

Man kan också undra om det inte är motiverat med en särskild insats för just mediebranschen, ett särskilt fokus på journalister – något i stil med det som brukar bli av när större industriföretag varslar tusentals om uppsägning eller går i konkurs. Skillnaden är att nedskärningarna i mediebranschen inte kommer stötvis och lokalt. Det handlar snarare om en utdragen och landsomfattande process.

– Vi måste nog fördjupa oss i olika branscher, säger Lennart Hedström. Vi är breda, vilket är bra, men också generella. Vi har en allmän kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut för tjänstemän. Men vi behöver bli mer specialinriktade, även på rådgivarsidan.

TTR:s utmaning är att inte luta sig tillbaks, peka på de goda resultaten och vara nöjda med vad man åstadkommit.

– Vi är bra, men vi kan bli bättre, vi måste ifrågasätta vårt sätt att jobba och vara beredda att förändra organisationen, säger Lennart Hedström.

TRR har också bättre förutsättningar att satsa på omställningsinsatser nu jämfört med tidigare. Höjningen av taket i a-kassan har nämligen avlastat AGE:n, vilket frigör resurser som kan användas till kompetensutveckling.

Samtidigt måste frågor om kompetensutveckling och möjligheterna att omskola sig till ett annat yrke lyftas till en högre nivå, en politisk.

Dagens Utbildningssverige är inte anpassat för omställning efter en uppsägning, påpekar den tidigare vd:n Carl-Gustaf Leinar. Det gäller inte minst studiemedelssystemet.

– Det behövs en finansiering för de som vill eller måste ställa om mitt i livet. Det måste finnas förutsättningar för att göra ett omtag, i form av studielön, förslagsvis 80 procent av lönen under tiden man pluggar, säger han.

I den förra rapporten *Journalistfabriken* analyserades också dimensioneringen av utbildningarna på högskolor och universitet, och vad som styr utbudet. Det som blev tydligt var att universitet och högskolor främst fokuserar på grundutbildningar, medan utbildningsutbudet är betydligt sämre för redan yrkesverksamma.

Detta understryks i ett par rapporter från TCO. Man konstaterar att ”utbudet inom såväl högskolan som yrkeshögskolan är bristfälligt i flera avseenden när det gäller vidareutbildning för yrkesverksamma, samt att utvecklingen är på väg åt fel håll”.[31] Det finns för få platser på korta utbildningar, utbudet på kvällar och helger är för skralt och antalet utbildningsplatser på distans och deltid i högskolan minskar, konstaterar TCO. Vilket är extra oroväckande med tanke på att behovet av vidareutbildning och omställning bedöms öka i framtiden. TCO vill därför ”ge den eftergymnasiala utbildningen ett omställningsuppdrag som på olika sätt innebär att statsmakterna, lärosätena och berörda myndigheter i högre grad beaktar yrkesverksammas behov av vidareutbildning”. Eftersom högskolornas utbildningsutbud till stor del styrs av resurstilldelningssystemet ger TCO tre förslag till reformer: ”Särskilda anslag till utbildning för yrkesverksamma”, ”högre ersättning för studenter registrerade för vidareutbildning” och ”anslag fördelade efter ansökan från lärosäten”. Man förslår också att kortare högskoleutbildningar ska kunna användas som arbetsmarknadsutbildning, och att ”trygghetsorganisationerna och fackliga organisationer ska ges möjlighet att köpa uppdragsutbildning från högskolor och universitet” (något som i TRR:s fall nyligen också blev möjligt).[32]

Det är intressanta förslag som också bör lyftas i en större diskussion kring omställningen och kompetensutvecklingen för journalister.

Diskussion och rekommendationer

Informations- och kommunikationsteknologin, den hårdnande konkurrensen, jakten på lönsamhet – allt detta driver på omvandlingen av näringslivet och arbetslivet. Och mediebranschen är lite av kanariefågeln i kolgruvan. Den radikala omstöpning som mediebranschen gått igenom kommer också att drabba andra branscher. Vilket ställer krav på den svenska modellen och på omställningskedjans alla länkar.

Eftersom staten och politiken delvis har backat från sitt tidigare ansvar för trygghet och omställning har omställningsavtalen och organisationer som TRR fått en allt viktigare roll. Utvecklingen är förstås inte huggen i sten, och en renovering av omställningskedjan är både motiverad och möjlig. A-kassan kan stärkas och breddas, mer pengar kan satsas på arbetsmarknadspolitiska utbildningar, och den högre utbildningen kan anpassas till behovet av omställning mitt i livet. Journalistförbundet kan också, på egen hand och via TCO, driva dessa frågor. Samtidigt kan omställningsavtalet och TRR:s verksamhet ses över, utvidgas och förstärkas. Det senare är också mer i Journalistförbundets händer. Här har man direkta möjligheter att påverka utvecklingen.

Utredaren rekommenderar därför följande:

1. Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK har nu nära två decennier på nacken och behöver uppgraderas. Om omställningsstödet även i framtiden ska kunna spela en viktig roll måste tidsbegränsat anställda och de som sägs upp på grund av ohälsa inkluderas. Samtidigt bör kompetensutveckling få större plats i avtalet, för att öka möjligheterna till omställning vid uppsägning, men också för att skapa en plattform för förebyggande insatser. Journalistförbundet bör därför, i och genom PTK, driva på för förhandlingar om ett utökat omställningsavtal. Lärdomar bör dras från de havererade förhandlingarna 2011–2015 – framförallt att enighet inom PTK är en förutsättning för att komma i mål. Ett första steg torde därför vara att lyfta frågan tillsammans med närstående fackförbund och inleda en dialog med resten av PTK. En annan nyckel i sammanhanget är politiken. En trepartslösning – arbetsgivare, fack, stat – är förmodligen nödvändig för att skapa praktiska och ekonomiska förutsättningar för omställning, och särskilt för byte av yrke. Här kan Journalistförbundet spela en roll i opinionsbildning och samtal.

2. Idag handlar omställningsstödet till stor del om personlig coachning. Uppenbarligen med ett gott utfall. Men i mediebranschen, där det är ont om jobb och där kompetenskraven förändras i snabb takt, räcker det inte. Omställningsstödet till journalister (och säkert också till andra yrkesgrupper) bör därför inriktas mer mot utbildning för att höja kompetensen eller byta yrke. Redan inom ramen för rådande omställningsavtal verkar det vara möjligt att satsa mer på kompetensutveckling. Här bör Journalistförbundet ta del av de pågående diskussionerna inom TRR och göra klart vilken

typ av utbildning journalister behöver för att kunna stanna inom yrket, men också för att ha möjlighet att ställa om till ett annat yrke.

3. TRR har inget särskilt fokus på mediebranschen. Med tanke på att den genomgår en kris, med ständiga nerdragningar, hårdnande konkurrens om jobben, pressade villkor och en växande andel lösa förbindelser, kan det tyckas märkligt. Det finns helt klart ett behov av ett organiserat erfarenhetsutbyte och en samordnad insats. Varslen är inte lika många och omskrivna som när exempelvis Ericsson genomför en massuppsägning, men läget är ändå allvarligt. Enskilda rådgivare inom TRR har samlat på sig viktiga erfarenheter från sitt arbete med uppsagda journalister, och dessa delas inom och mellan olika kontor, men inte på ett större plan. Man skulle kunna tänka sig en nationell arbetsgrupp inom TRR, konferenser eller andra typer av forum för erfarenhetsutbyte och arbetsmarknadsanalys, en referensgrupp med arbetsgivare och fack – för att ge några exempel på åtgärder. Journalistförbundet kan bidra med input till en sådan satsning. Samtidigt bör TRR inkluderas i den dialog på nationell nivå (exempelvis i form av en årlig konferens) som Journalistförbundet i den förra rapporten *Journalistfabriken* rekommenderats att ta initiativ till. Frågan om omställning och kompetensutveckling för uppsagda och anställda hänger nämligen intimt ihop med frågan om journalistutbildningarnas dimensionering och utbildningsutbudet på universitet, högskolor och folkhögskolor.

Källförteckning

1 *En gränsöverskridande mediepolitik. För upplysning, engagemang och ansvar*, SOU 2016:80

2 Se de tidigare rapporterna *Köparens marknad*, *Frihetens pris* och *Outsourcad journalistik*.

3 Althén, Kajsa & Nygren, Gunnar, *Landsbygd i medieskugga – nedmonteringen av den lokala journalistiken och bilden av landsbygden i Dagens Nyheter*, Södertörns högskola, 2014

4 http://www.journalisten.se/nyheter/398-jobb-borta-i-ar-minst, http://www.journalisten.se/nyheter/tusen-tjanster-farre-pa-tre-ar

5 Hök, Jöran, ”Changing working conditions”, i Nygren, Gunnar m.fl. (red.), *Journalism in change. Journalistic culture in Poland, Russia and Sweden,* 2015

6 http://www.medieutredningen.se/sa-svarar-journalisterna-medieutredningens-enkatundersokning/

7 Hök, Jöran, ”Changing working conditions”, i Nygren, Gunnar m.fl. (red.), *Journalism in change. Journalistic culture in Poland, Russia and Sweden,* 2015

8 Essemyr, Mats, *Omställningskedjan – håller den?* TCO granskar # 7 2014

9 Essemyr, Mats, *Omställningskedjan – håller den?* TCO granskar # 7 2014

10 *Rapport 2014:4: Utvecklingen av socialförsäkringsförmåner sedan 1990-talet*, Inspektionen för Socialförsäkringen

11 Essemyr, Mats, *Tjänstemannagrupper i arbetsmarknadspolitiken och i omställning*, TCO granskar # 5 2015

12 Werne, Kent, *Ofärdsland – livet längs arbetslinjen*, Bokförlaget Atlas, 2014

13 Hedlund, Helena, Rudeberg, Sverker, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal*, partsgemensam rapport SN & PTK, 2011

14 Walter, Lars (red.), *Mellan jobb – Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS Förlag, 2015

15 Walter, Lars (red.), *Mellan jobb – Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS Förlag, 2015

16 https://www.trr.se/om-trr/

17 https://www.trr.se/uppsagd/vem-kan-fa-stod/

18 https://www.trr.se/uppsagd/vem-kan-fa-stod/

19 https://www.trr.se/om-trr/press/pressmeddelanden/2016-basta-arbetsmarknaden-sedan-finanskrisen/, samt erhållen statistik från TRR

20 *Människorna, medierna & marknaden: Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring*, SOU 2016:30

21 Intervjuad för den här rapporten

22 *Efter en uppsägning: Studier leder till nytt jobb*, TRR, 2014

23 https://www.trr.se/om-trr/statistik/. ” Med aktivt arbetssökande tjänstemän avses den grupp uppsagda tjänstemän som återstår när till exempel föräldralediga, de

som hinner gå i pension eller lämnar arbetsmarknaden av något skäl, är långtidssjuka eller faktiskt avlider, har räknats bort. Det är ett naturligt bortfall och brukar ligga mellan tio och 15 procent av totala antalet tjänstemän som sökt stöd hos TRR. (Mild Nygren, Gunilla & Sjöberg, Ann-Sofi, Omställningsavtal – Det extra stödet mellan jobb, TCO Granskar # 3 2015)

24 https://www.trr.se/om-trr/press/pressmeddelanden/2016-basta-arbetsmarknaden-sedan-finanskrisen/

25 Walter, Lars (red.), *Mellan jobb – Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, SNS Förlag, 2015

26 Siffror från Bliwa. Gruppen ”okänd” är stor, vilket beror på att det inte är obligatoriskt att uppge tidigare anställningsform, så siffrorna är ganska osäkra.

27 Mild Nygren, Gunilla & Sjöberg, Ann-Sofi, *Omställningsavtal – Det extra stödet mellan jobb*, TCO Granskar # 3 2015

28 https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/svenskt-naringsliv-och-ptk-avslutar-omstallningsforhandlingar_625541.html

29 http://www.lag-avtal.se/arbetsratt/darfor-gav-svenskt-naringsliv-upp-om-omstallningsavtalet-6551668

30 https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/sjukfranvaro/avslutade-forhandlingar-om-omstallningsavtalet_628110.html

31 Bender, German, *Ny kunskap för nya jobb – Eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma*, TCO Granskar # 4 2015

32 Arroy, Erik & Engblom, Samuel, *Återkommande utveckling – Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan*, TCO Granskar # 1 2017