



## Bilaga 2.

### Sammanställning av enkätsvar

---

Arbetsförmedlingens arbete vid varsel – Ett bidrag till effektiva omställningsinsatser?  
(RIR 2014:27)





## Bilaga 2. Sammanställning av enkätsvar

### 1. Ange vilket lokalt arbetsförmedlingskontor du tillhör.

Antal svarande: 95

- [borttaget av Riksrevisionen]<sup>1</sup>

2. Fråga 1) Bedöm om informationen om varsel inkommer i tid till arbetsförmedlingskontoret och om den är fullständig. Utgå från de tre varsel som senast inkom till arbetsförmedlingskontoret. Tänk på att du kan använda varselsystemet för att besvara frågan.

Antal svarande: 98

	Inte i något fall	I ett av tre fall	I två av tre fall	I samtliga tre fall	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
Anmälan om varsel inkommer i tid.	2	7	21	60	8	98	3,66
Informationen är fullständig.	3	5	15	67	5	95	3,69
Totalt	5	12	36	127	13	193	3,68

### 3. Plats för kommentarer till fråga 1.

Antal svarande: 20

- Gör bedömning att när det inte inkommer i tid är det för att det läckt via media och då har vi fått info därigenom innan vi fått varselinfo  
Samtlig information är fullständig, däremot ingår ej personallistor, då företaget ej är klara med dem när varsel läggs. Däremot får vi listor direkt av företaget vid senare tillfälle
- När varslen först läggs har personerna som ska varslas inte pekats ut.
- Uppgift om varsel inkommer i tid, men personuppgifterna (namn på de varslande) kompletteras efter en tid.
- Personförteckning är ofta inte komplett.
- inte fullständig då personförteckning så gott som alltid saknas
- Ett av varslen inkom en vecka för sent, varslet berörde få anställda.  
Arbetsförmedlingen har hunnit ut till arbetsplatsen och informerat berörda personer.
- Personförteckning saknas oftast  
Förhandlingar ej påbörjade när varselanmälan inkommer
- I det äldsta av de tre exemplen inkom varsel 29 jan med datum för driftinskränkning 30 april (5 anställda). I det näst senaste exemplet inkom varsel 25 apr med driftinskränkning 3 juni (23 anställda). I det senaste exemplet inkom varsel 8 maj med driftinskränkning 18 juni (65 anställda). I det sistnämnda exemplet har vi inte haft en rimlig möjlighet att förbereda de anställda på kk-företaget eller vår egen bemanning/administration.
- Har bara haft hand om ett varsel sedan tillträde denna tjänsten

<sup>1</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

- Detta fungerar inte vid konkurser.
- Två av dessa arbetsgivare ringde till arbetsförmedlingen och informerade om varslat var på gång.
- Varsel med kort tid beror på konkurser
- Jag har inte tagit med de varsel som beror på konkurs.
- Denna fråga bör ställas till avdelningen på Af som tar emot inkommande varsel. Jag kan endast läsa vad de kommit fram till.
- Vi har inte fått namn på de som kommer att bli varslade
- Ny varselansvarig efter att föregående gått i pension. Därmed svårt att bedöma de tre senaste varslen.
- Personalförteckningen kan vara sen vissa gånger
- I minst ett fall har personalen besökt oss innan varslat inkommit, hitskickade av konkursförvaltaren.
- I det fall där anmälan inkom i tid är det i praktiken inte så då lönegarantitaket kommer att nås långt innan anställningen skulle upphöra egentligen. I de fall ombud i form av advokatbyrå står som kontakt på anmälan är det redan för sent att få komma ut till företaget för varselinformation. I alla tre fallen hann de anställda komma till kundmottagningen innan vi fick anmälan vilket gjorde att vi blev tagna på sängen. Detta styrs naturligtvis av deras oro vad som ska hända med dem.
- 180, 13, 7

4. Fråga 2) Bedöm om informationen i personlistorna inkommer till arbetsförmedlingskontoret i tid och om den är fullständig. Utgå från de tre varsel som senast inkom till arbetsförmedlingskontoret. Tänk på att du kan använda varselsystemet för att besvara frågan.

Antal svarande: 98

	Inte i något fall	I ett av tre fall	I två av tre fall	I samtliga tre fall	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
Personlistorna inkommer i tid.	22	15	19	24	17	97	2,99
Informationen är fullständig.	14	11	18	28	19	90	3,3
Totalt	36	26	37	52	36	187	3,14

5. Plats för kommentarer till fråga 2.

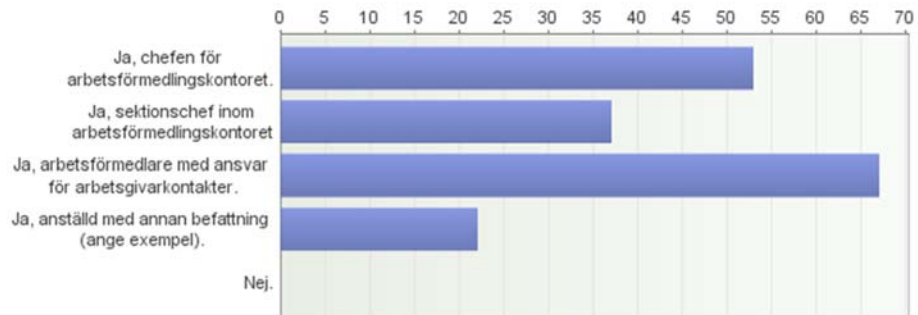
Antal svarande: 22

- Se även kommentar på fråga 1. Vi får ej listor från vår vasseladmin då företaget först lägger varsel innan listor med vem som sägs upp inkommer. Vi har alltid kontakt med företagen som lägger varsel därför får vi listorna av dem
- Alltså, varslat kommer i tid, men personuppgifterna kan kompletteras efter en tid. Ofta är varseluppgiften så tidig att förhandlingar med facken inte genomförts!
- Vi får varselinfor i tid etc men vi brukar inte få namnlistorna.
- 2 övriga kan fortfarande inkomma då driftsinskränkning en trätt i kraft
- två av de senaste har ej klara förhandlingar ännu
- Oftast finns all annan information än personlistorna.
- Inga personlistor har inkommit på de tre senaste varslen dock är det i två av fallen ett antal månader kvar innan de träder i kraft. I det tredje träder inskränkningen i kraft nästa månad och där saknas lista (berörda personer har

- fått information om uppsägning från företaget och även information från Af)
- Konkurer kommer aldrig in i tid.
- Varslet har inte lett till åtgärder
- Saknar en lista för personal, med detta varsel är ett säkerhetsvarsel
- I ett fall har inte personlistan inkommit i tid, i ett fall har det inte gått en månad än och det företaget har till den 24 maj på sig att inkomma med personlistan, och i ett fall har personlistan inkommit i tid.
- Se kommentar i fråga ett. Samma gäller här.
- Det är mer än en månad kvar till driftsinskränkning i samtliga sista tre varsel
- Ny varselansvarig efter att föregående gått i pension. Därmed svårt att bedöma de tre senaste varslen.
- Personlistor är ofta sena och ofta beror detta på att förhandlingar mellan olika parter på företagen inte är slutförda.
- Företagen har fortfarande tid på sig att inkomma med personlistor.
- Varslen ligger i okt, nov och dec. Alltså lång tid kvar innan 1 månad.
- Det står endast tjänstemän eller kollektivanställda
- Väldigt sällan totalt som anmälan innehåller någon personförteckning.
- I två fall har arbetsgivaren fortfarande tid på sig att senast en månad innan driftsinskränkningen träder i kraft inkomma med personlistan.
- I två av tre fall har arbetsgivaren fortfarande inte inkommit med personlistor, trots att det är mindre än 10 dagar kvar till driftsinskränkningen. I ett av fallen har arbetsgivaren fortfarande tid på sig att inkomma med personlistan.
- 180, 13, 7

6. Fråga 3) Finns det minst en anställd vid arbetsförmedlingskontoret som har tillgång till varselinformation från sektionen för varselhantering i Östersund?

Antal svarande: 98



**Fritextsvar: Ja, anställd med annan befattning (ange exempel).**

- Chefsass
- Arbetsförmedlare med varselansvar
- Administratör distribuerar till Af chef och sektionschef
- Verksamhetssamordnare
- 2 personer chefs ass och administratör
- arbetsförmedlare
- Full service
- 2 pers som arbetar med varsel men det finns övriga med behörighet som ej bör ha det.
- Samordnare inom Branschnätverk
- Förmedlare
- Adminstratör
- Kontors administrationen
- Verksamhetssamordnare
- Arbetsförmedlare
- Arbetsförmedlare med varselansvar
- administratör

- Särskilt delegerat ansvar
- administratör
- Verksamhetssamordnare
- Administrativ samordnare
- Programadministratör

7. Fråga 4) Finns det vägledning i form av ett handläggarsöd för hur varsel ska hanteras?

Antal svarande: 98



8. Fråga 4a) Enligt din bedömning, fungerar handläggarsödet som tillräckligt stöd i varselarbetet?

Antal svarande: 80



9. Om du angivit att handläggarsödet inte är tillräckligt i fråga 4a, ange vad som saknas.

Antal svarande: 7

- Inget saknas men min bedömning är att det är viktigt att utgå från lokala förutsättningar samt förutsättningar för det specifika företaget. Samarbete dvs
- Det finns vissa frågetecken om vad och hur vi noterar i vårt system AIS när det är varsel. Det gäller framförallt då vi har aktuella ekonomiska stöd till företaget i form av tex. Nystartsjobb, lönebidrag.
- Rutin med att arbeta med handläggarsödet
- Handläggarsödet besvarar inte frågan om de varslade är tvungna att registrera sig på AF för att få statlig lönegaranti. [borttaget av Riksrevisionen]<sup>2</sup> meddelar muntligt att det inte behövs men skriver trots detta på sin hemsida att det krävs. I övrigt är handläggarsödet bra.
- Skulle kunna ge mer information; case och intervjuer t ex med handläggare som varit med. Tips mm
- Det stöd som finns är mycket bra : )
- Kanske är tillräckligt men varsel kan se väldigt olika ut beroende på en mängd olika faktorer hur personalen mår storleken på varsel, bransch, läge, efterfrågan. Många varslade reagerar väldigt olika.

<sup>2</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagda uppgifter röjs.

10. Fråga 5) Har arbetsförmedlingskontoret rutiner för hur varsel ska hanteras?

Antal svarande: 98



11. Fråga 5a) Du svarade att det finns rutiner för hur varsel ska hanteras. Ange i textrutan nedan vilken eller vilka åtgärder som ingår i dessa rutiner.

Antal svarande: 87

- Kontoret tar alltid kontakt med arbetsgivare som varslar, ofta sker kontakt innan personallistan inkommit, i de varsel vi jobbar med nu så får vi informationen innan förhandlingar är klara.
- Kontakta arbetsgivaren ge det stöd som behövs. Ta kontakt med trygghetsorganisationerna.
- Kontakt med arbetsgivare/konkursförvaltare omgående när varsel inkommer för överenskommelse om vidare kontakter tex information till berörda anställda.
- Varselgruppen informeras, tar kontakt med arbetsgivaren för att se vilken hjälp man önskar av oss. Åker ut och informerar och hjälper till med inskrivning i förväg.
- Kontoret har en varselansvarig som tar emot inkommande varsel. Denna person ansvarar sedan för att varslena följs upp.
- När varsel inkommer, kontaktar ansvarig förmedlare för det företaget/branschen företaget. Möte bokas med företaget, omställningsorg och ev andra parter. Gemensam plan kring hantering läggs. AF informerar berörda uppsagda om a-kassa samt stöd från AF Under uppsägningstiden - samarbete med ev omställningsorg för matchning, åtgärder och annat
- Alla handläggare vet vilka som är varselansvariga. Varselansvarig tar alltid kontakt med arbetsgivaren och skriver i AIS på interna information inom arbetsförmedlingen att tex: innan beslut om anställningsstöd tag kontakt med: signatur, kontor och datum. Om arbetsgivaren vill så åker handläggare ( 2 st) ut till arbetsgivaren och håller information till de anställda som är varslade. Gärna tillsammans med enligt TSLavtalen tex: TSN/TRR/FACKET men de vill inte komma samtidigt som oss. Om inte aktuellt att vi skall komma ut så säkerställer vi att de ev. blivande arbetssökande vet att de skall besöka arbetsförmedlingen första arbetslösa dag och att de gärna skriver in sig innan samt att de skall börja söka arbete så fort som möjligt.
- Alltid kontakta den som är ansvarig för varlet på företaget eller annan nämnd kontaktperson.
- Varselanmälan inkommer till administratören, som i sin tur vidarebefordrar till varselansvarige. Denne kontaktar företaget för eventuell varselinformation.
- Alla varsel inkommer via kontorsbrevlådan. vidarebefordras direkt till varselansvarig. Idag endast en person. Vid varsel kontaktar varselansvarig, alltid kontaktperson vid varlet. Vi erbjuder att Af kommer ut till företaget och informerar. Vi lagerför samtliga varsel i pappersform.
- Varsel distribueras till af chef och berörd sektionschef. Därefter vidarebefordras varlet till speciellt utsedda handläggare beroende på vilken bransch varselt berör. Dessa kontaktar berörd ag.
- En handläggare är utsedd som kontaktar kontaktpersonen hos företaget. De lägger sedan en plan för hur Arbetsförmedlingen ska arbeta tillsammans med företaget under pågående varsel.

- Ansvarig handläggare kontaktar varselföretaget. Därefter bokas ett infomöte på företaget för de berörda, ibland tillsammans med omställningsföretaget. Ibland tas kontorets kontaktperson eller branschansvarig med till företaget vid informationen. Ibland avsätts speciella personalresurser för inskrivning av berörda arbetssökande.
- Chef och två arbetsförmedlare får alltid ta del av varselnumret och värderar behovet av insats. T ex sker information till de varslade och därefter inskrivning av sökande, när det är större varsel, oftast hos det företag som varslat.
- Vi har varselinformation för de som är berörda. Om det är många som är varslade brukar vi jobba med inskrivning ute på företaget.
- Kontaktpersonen tar kontakt med arbetsgivaren (kontaktpersonen i varselanmälan) för information om vad Arbetsförmedlingen kan hjälpa till med
- Vi har en plan men den går inte alltid att följa beroende på hur vi får info om personallistor.
- Kontakt med företaget. Information till dom anställda om så önskas.
- vi har rutiner för vem som ska kontakta företaget/företrädaren, vad vi erbjuder företaget för information, vilken information vi lämnar, och på vilket sätt
- Arbetsförmedlare ansvarig för varsel kontaktar arbetsgivaren efter varselanmälan inkommit. Därefter, utifrån antalet varslade görs en planering med arbetsgivaren om när, hur och var informationsmötena ska hållas.
- Ta emot och dela ut till ansvarig handläggare. Ansvarig handläggare skall kontakta kontaktperson på företaget för bedömning av fortsatt hjälp från arbetsförmedlingen.
- Vi har ett antal arbetsförmedlare som har vana vid att arbeta med arbetsgivare och varsel, utöver detta finns bildspel och info material att delge / utdela till de som erhåller varsel info.
- Enligt handläggarstöd
- Att ta kontakt med den ansvarige advokaten i god tid och berätta att Af gärna samarbetar med denne och arbetsgivaren i att ge information till de varslade.
- Ansvarig ska kontakta företaget för att erbjuda arbetsförmedlingens tjänster.
- Vi är tre personer som hanterar varsel och när de inkommer fördelas de så vi ansvarar för olika varsel. Företagen kontaktas och vi stämmer av tid för inskrivning, antal det berör mm. Vi erbjuder oss att komma ut till företaget och informera berörda personer. Ett upplägg görs individuellt med respektive företag beroende på storlek och antal varslade.
- Vi är två handläggare på kontoret som utsedda varselansvariga. Vi har klara rutiner kring hur vi ska hantera inkommen varselinformation. Vi har en text som vi mailar/skickar till arbetsgivaren som varslar.
- Kontakt snarast med kontaktpersonen via telefon. Erbjudande om en första träff. Vid träffen kan olika stöd bli aktuellt beroende av storlek och önskemål.
- De ansvariga för varsel kontaktar företagets kontaktperson och kommer överens om ett informationstillfälle där Af informerar ute på arbetsplatsen. Oftast skrives även inskrivning av de berörda personerna av de 2 ansvariga handläggarna på plats. Kontakt med facliga parter sker samt kontakt med omställningsföretagen.
- Varsel gällande [borttaget av Riksrevisionen]<sup>3</sup> inkommer till Af Samordning. Varsel av mindre karaktär skickas vidare till Af Chef som dessutom är chef för resp. bransch nätverk inom [borttaget av Riksrevisionen]<sup>4</sup> där varslat ingår. Af Chef delegerar sedan till arbetsförmedlare inom nätverket. Större varsel hanteras direkt av Samordnare på Samordningskontoret för resp. bransch.
- Kontakt tas snarast med arbetsgivaren för att stämma av varselsituationen.

<sup>3</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagda uppgifter röjs.

<sup>4</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagda uppgifter röjs.

- Af erbjuder att besöka arbetsstället och lämna information mm.
- Chefer och särskild arbetsförmedlare har tillgång till Varselapplikationen och blir aviserade via e-post. Efter kontroll med chef ringer handläggaren till angivna kontaktpersoner och erbjuder vår service. Till exempel att delta på informationsmöten.
- Finns särskilt utsedd arbetsförmedlare som är ansvarig för att kontakta företaget skyndsamt. Regler för sekretess följs noggrant
- 1. Varsel meddelas till chef och branschansvarig handläggare av adm som hanterar kontorsbrevlådan 2. Handläggaren kontaktar företaget och inhämtar mer info samt erbjuder af:s service 3 Om arbetsgivaren önskar stöd upprättas en plan för stöd från Af
- \* Ansvarig för funktionsbrevlådan skickar signalen om varsel till förmedlaren med varselbehörighet. \* Förmedlaren kontaktar omgående arbetsgivaren för att få en uppfattning om situationen på företaget och överenskommelse om eventuella insatser.
- Varselkoder inkommer till kontorsbrevlådan som vidarebefordras till ansvarig varsel. Telefon ut till kontaktpersoner för överenskommelse.
- När varslet inkommer så tar vi direktkontakt med kontaktperson för varslet via telefon.
- Kontakta Arbetsgivare. Ut på arbetsplats och informera.
- Vi tar kontakt med Arbetsgivaren. I regel så har de ett omställningsföretag som sköter kontakten med oss på Af och planeraar in träffar och inforamtion till de varslade personerna
- Varselansvarig kontaktar ansvariga på företaget och bokar möte och utifrån det bestämmer varselansvarige hur man går vidare. Af bokar oftast infomöte för de varslade antigen på företaget, eller på Af lokala kontor.
- Alla varsel hanteras skyndsamt av den som har tillgång till varseladministrationen. Lämnar information till den handläggare som är ansvarig för branschen/företaget som i sin tur omgående kontaktar arbetstivaren för överenskomelse om afs insats. Varslets storlek avgör om den är en eller flera arbetsförmedlare som sedan ska göra insatsen.
- 1. Kontakt med den som står som kontaktperson från företaget 2. Informerar om Arbetsförmedlingens service vid varsel 3. Vid behov besök och information på arbetsplatsen för de varslade. 4. Kontakt med omställningsföretag vid behov/önskemål
- Varsel inkommer till funktionsbrevlåda som mailas till mig med ansvar om varsel. Varselinfo skrives ut och datumstämplas, lägges därefter i arkivskåp.
- Varselansvarig tar ut varselinformation, chef och kontaktpeson till arbetsgivaren får denna information. Kontaktperson på af tar kontakt omgående med det varslade företaget (den kontakt som finns på varselblanketten) Där man gör upp vilken Information/service/hjälp som det varslade förteget vill ha.
- När varsel inkommit skall företaget som varslat kontaktas omgående ang läget och vilka insatser från Arbetsförmedlingen som kan behövas. Därefter planeras insatser ihop med företaget och ev samrådsgrupp .
- Någon handläggare tar kontakt med företaget och vid stort varsel så åker 2 förmedlare ut och informerar och vid mindre varsel så kommer vi överens med arbetsgivaren hur vi ska göra.Ibland när vi får varsel så har de arbetssökande redan skrivit in sig hos oss vid ev konkurs.
- Vi är tre handläggare som arbetar med inkomna varsel på vårt kontor. Vi har delat upp oss i branschområden. Vid ett inkommet varsel tar vi kontakt via telefon med arbetsgivaren för överenskommelse om eventuella insatser.
- Varsel inkommer, kontakt tas via telefon. Af erbjuder de tjänster vi har gällande varsel. vi erbjuder oss alltid att komma ut och informera personalen om Af. Tid bokas för träff ofta ihop med facket. Informationen genomförs.
- kontakt med företaget eller företrädare för företaget. Information vid företaget om AFs tjänster om så önskas
- Ansvarig för varsel på kontoret tar kontakt med berörd arbetsgivare för vidare planering där af medverkar för att förhindra arbetlöshet.
- Kontorets kontakt person för Varsel kontaktar företaget för att förhöra sig



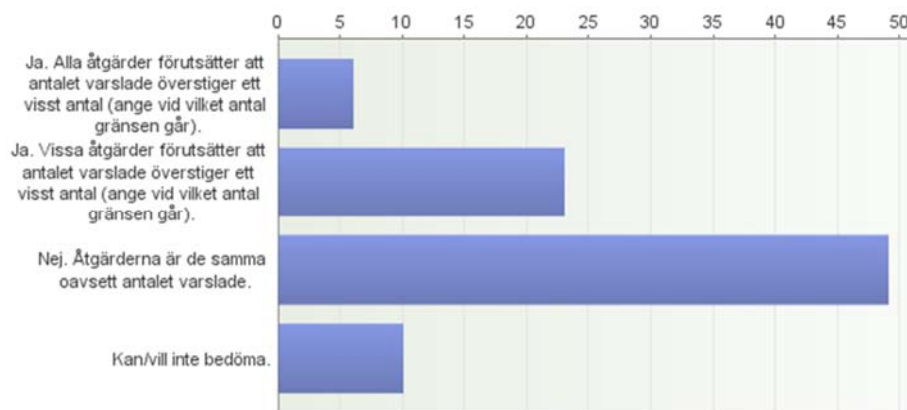
om Af skall besöka arbetsplatsen för att ge information om vad Af kan erbjuda. Vid en del tillfälle har kunde kommit till Af för information och inskrivning som arbetsökande

- Vid inkommet varsel kontaktas företaget, för planera hur verksamheten ska upphöra.
- Sektionschef med tillgång till den sekretessbelagda varselinformationen lämnar över informationen till branschansvarig handläggare. Denne ser till att ta en kontakt med varselansvarig på företaget och kontrollera hur långt processen har kommit med ex. facklig förhandling, kontakt med trygghetsorganisation samt när det är lämpligt att Af informerar de varslade.
- Informationspaket för varslade. Särskild person för arbetet med större varsel.
- Vi är 2 som bevakar och fördelar ev. varselinfo samt kontakter med ag.
- Att snabbt återkoppla till arbetsgivaren det inkomna varslet och erbjuda den service vi har. Beroende på storlek/numerären på varslet finns sedan olika åtgärder.
- Kontakta specifikt den person som är namngivet i varsel admin för att komma överens om hur de vill samarbeta. Vi föreslår att vi kommer ut och prata om hur processen kommer att gå till när man blir varslad. Ge service till dem som är varslade om inskrivning och första mötet med AF när/vart de sker. Ha kontakt med TSL leverantören som företaget har valt ut.
- Varsel inkommer, kundansvarig förmedlare tar kontakt direkt. Brev skickas ut. Storlek på varsel bestämmer hur kontakt ser ut vidare. Vid fler än 9 personer varslade bokas besök in. Rutiner för besök och ev styrgrupper hos arbetsgivaren finns.
- Kontoret har utsedda förmedlare som bevakar inkomna varsel, och när varsel inkommer så tar de kontakt med företaget och erbjuder stöd i form av information till arbetsgivaren och berörda anställda.
- Kontaktperson för gällande varsel kontaktas. Vid behov besök och varselinformation.
- En person är ansvarig och har en dialog med kontorschefen och utifrån varslet storlek beslutar vi vidare.
- Administratör tar emot varsel. Lämnar över detta till kundansvarig arbetsförmedlare samt till chef för kännedom. Kundansvarig tar sedan kontakt med den person som har angetts som kontaktperson på inkommit varsel för att erbjuda vår service.
- Vi kontaktar kontaktpersonen för varsel och erbjuda att komma till dom och hålla information.
- Kontakta företaget och erbjuda AF:s service i samband med varsel
- Efter signal om varsel till undertecknad (Sektionschef) görs bedömning om sektionschef eller ansvarig handläggare ska ta ett första samtal med arbetsgivaren. Därefter bokas ofta ett besök ute hos arbetsgivaren för information till berörda medarbetare, gärna tillsammans med eventuella involverade omställningsföretag.
- Se handläggarstöd
- Kontakt med företaget med förfrågan om vi kan besöka för att informera om vad AF kan erbjuda och vad som gäller vid inskrivning. Vid större varsel bemannar vi kundmottagningen med extrapersonal den dag vi förväntar flest besök.
- <http://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/insatserochprogram/varsel/handlaggningavvarsel.4.30459dfb12bab4c8e6d80002282.html>
- Arbetsgivaren kontaktas så fort varslet kommit in i vårt system. Då görs en plan upp för vidare hantering vilket kan vara lite olika vägar beroende på hur långt förhandlingar kommit. Om företaget/vi/andra intressenter tycker det är önskvärt så skapar vi en samrådsgrupp. Informationsmöte i samarbete med övriga parter görs först. Vid konkurser är naturligtvis inskrivning första prioritet.
- När anmälan kommer in ringer vi snarast kontaktpersonen. Önskar de besök bokas det och vi kör bildspel samt svarar på alla frågor de uppsagda har.

- Besöket sker oftast inte till alla varslade utan företagen brukar vilja vänta till man ser vilka de faktiskt berörda blir. Önskar de inte besök har vi kontinuerlig kontakt med kontaktpersonen för att följa hur det går.
- Inkomna varsel fördelas av sektionschef i bransch till arbetsgivarsamordnare som i sin tur kontaktar ansvarig på företaget och bevakar personlistorna. I vissa fall fördelar arbetsgivarsamordnaren till ansvarig branschhandläggare att följa upp och handlägga varslat.
  - Ansvarig handläggare för företaget som varslat berör informeras om varslat och kontaktar företaget. Följer sedan handläggarsstödet. Målet är att arbetsgivaren ska känna att hen kan få stöd av Af.
  - Företaget kontaktas. Vid mindre varsel handlägges ärendet av företagets kontaktperson. Vid stora varsel kan en förmedlare träffa varslade personer på företaget. Vid riktigt stora varsel eller nedläggningar har vi skapat ett kontor på företaget.
  - Kontakta arbetsgivaren Erbjuder informativ träff för de varslade på företaget Stöd vid inskrivning
  - Vi ansvariga för varsel på vårt kontor, tar kontakt med ag;s kontaktperson för varslat och erbjuder att berörd personal kan få information om af;s tjänster och grunderna i arbetslöshetsförsäkringen. Vid behov håller vi informationen på Arbetsförmedlingen.
  - Att ta kontakt med den kontaktperson som angivits i varslat. Att be om personlista ifall arbetsgivaren har klart med vilka personer som är berörda. Att fråga om vilket stöd Arbetsförmedlingen ev. kan bistå med.
  - Direktkontakt med företaget för att planera för eventuellt företagsbesök, information till anställda. Vid större varsel behövs ofta en arbetsgrupp.
  - Varselansvarig erhåller varselinformationen via mail och mailar detta vidare till kontorets handläggare i form av information om företag, antal varslade och tidsperiod.
  - Varsel från Central enhet för varsel går till kontorsbrevlådan och därefter till ansvarig handläggare. Handläggare tar kontakt med angiven kontaktperson för företaget.
  - Varselinformation lämnas till arbetsförmedlare som är kontaktperson för företaget som i sin tur tar en kontakt för att komma överens om vad vi kan stötta med.
  - Kontakt med arbetsgivarens utsedda kontaktperson för varslat. Informerar om att AF kan besöka arbetsplatsen för information för de anställda.
  - Kontaktpersonen ger uppgifterna till den person som ansvarar för företaget och därefter tas kontakter med arbetsgivare.
  - Kontakt med berörd AG och den kontaktperson som angivits på varselblanketten. Individuell överenskommelse med AG. Kontakt med tillhörande Trygghetsorg. vid behov
  - samordnare fördelar varsel till kontaktperson. Kontaktperson tar kontakt med företaget och erbjuder våra tjänster. Ev besök bokas in vid större varsel. Planering om inskrivning görs.
  - Registrering lokalt av stödpersonal som skickas till ansvarig arbetsförmedlare för åtgärd samt ansvarig sektionschef. Alltid kopia till Arbetsförmedlingschef
  - Så snart varsel har inkommit, sparas en kopia i en pärm samt att ansvarig arbetsförmedlare får en kopia. Arbetsförmedlaren tar kontakt med företaget och diskuterar om hur man skall gå vidare och skriver även in en kort notis i arbetsgivarregistret att man varit i kontakt med dem. Varselstatistiken följs även upp kontinuerligt av administratör och chef.
  - Vi kontaktar alltid företaget ifråga och erbjuder oss att komma ut och informera personalen om Arbetsförmedlingens tjänster. Vid stora varsel får dessutom företagets uppsagda personal bokade tider för inskrivning hos Arbetsförmedlingen.

## 12. Fråga 5b) Ändras rutinerna beroende på varslets storlek?

Antal svarande: 88



**Fritextsvar: Ja. Alla åtgärder förutsätter att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 5
- 7
- 5
- 5
- 5

**Fritextsvar: Ja. Vissa åtgärder förutsätter att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- ca 8-10
- 15
- 10
- 25
- 5
- 10-15
- 100
- 10
- 10
- 9
- 5
- 5
- 100
- 30

## 13. Plats för kommentar till fråga 5a och 5b.

Antal svarande: 39

- Beror mycket på arbetsgivarens önskemål
- Vid väldigt stora varsel ingår även chef från AF vid möte/kontakt på ledningsnivå
- Varje kontorschef på berört Arbetsförmedlingskontor informeras om stort varsel och gör bedömning om flera kontor skall samverka. Om det är ett riktigt stor varsel mer än 50 personer så samverkar vi med övriga arbetsförmedlingskontor i närområdet. Det finns en utsedd chef från ett

- arbetsförmedlingskontor som då leder arbetet.
- Det finns ingen regel men vid större varsel berörs ofta mängder med Af.kontor iform av upphörande av tex. lönebidrag. Denna hantering är något oklar då sekretessen kring varsel hindrar spridning av informationen. Dock försöker vi hålla kontakt med företagen och när varslet är officiellt kan vi göra en notering i vårt datasystem.
  - Vi tar alltid kontakt med varslande företag och lägger upp en planering. Ett större varsel gör att vi per automatik avsätter mer tid för information individuellt och i grupp.
  - Vid större varsel avsätts fler personalresurser för information och hjälp med inskrivning m m. Vid riktigt stora varsel kan Af ha personal på plats på företaget under viss tid.
  - I princip men som sagt det beror på vilken info vi fått och hur företaget agerar.
  - är det stort varsel ser rutinerna för inskrivning ut på annat sätt. vi kommer överens med a-g hur det ska hanteras.vid mindre varsel sker inskrivningarna enligt vanliga rutiner som vilka sökande som helst
  - Avgörs från fall till fall.
  - Vid stora varsel (vi har inget angivet antal personer) så avsätter vi ofta tid vid flera tillfällen då vi finns ute på företaget och informerar samt besvarar frågor. Det gäller även företag där man arbetar skift. Arbetsförmedlingen gör även en planering på kontoret inför inskrivning den aktuella dagen när uppsägningarna träder i kraft, vanligtvis när det berör mer än 10 personer.
  - Självklart har antalet varslade betydelse, men de första åtgärderna är alltid samma (dvs telefonkontakt och erbjudande av träff).
  - Vid första besöket uppmanas de varslade att göra egen inskrivning och därefter hämtar de 2 ansvariga handläggarna uppgifterna för inskrivning. Vid mer än ca 5 varslade och med uppsägning på samma datum kallar Af till ett gemensamt gruppinformation och påanmälan till a-kassan.
  - Kan inte säga en siffra då ett stort varsel kan vara få personer men gälla större delen av personalen på ett företag. Allt sker i dialog mellan Samordnare och Af Chef i branschnätverken.
  - Om varslet är stort och det i personförteckningen finns fler än 10-15 personer hemmahörande i vårt upptagningsområde kan vi erbjuda att vi kommer till arbetsplatsen och ordnar inskrivning. Rutiner i övrigt är desamma.
  - [borttaget av Riksrevisionen]<sup>5</sup> är ett litet kontor så i förhållande till ortens storlek, till kontorets och personaltätheten varierar självfallet stödet. Det beror självfallet också på önskemål från företaget om vilka insatser de ser som önskvärda
  - Arbetsförmedlingens insatser är mycket beroende på vilket stöd arbetsgivaren och de anställda önskar samt om det finns en omställningspart som Af kan samverka med i t ex informationstillfällen.
  - Har ej haft så stora varsel de senaste 10 åren, det har som max varit 75 personer men de gick i olika omgångar så vi var där och informerade ett antal gånger till de varslade
  - Rutinerna anpassas efter antalet varslade, men det finns inga bestämda tal.
  - Stor variation i vad arbetsgivaren önskar sig/behöver för insats. Under 2013 hade vi ett större varsel då arbetsgivaren genast startade nytt företag och anställde huvuddelen av de som berördes av varslet. Afs insats var då liten. Ett annat större varsel krävd betydligt större insats i form av anpassade inskrivningsrutiner, enskilda samtal mm.
  - Om antalet varslade är stort kan förmedlare besöka arbetsplatsen för att där göra inskrivningar.
  - 5b Vi har haft 2 stora varsel och där handläggare fanns på företagen under en viss period för att stötta/registrera varslad personal. Det mindre varslet erbjöds samma service men tackade nej.
  - Det förekommer vid stora varsel att vi även skriver in på plats ute på

<sup>5</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

företagen.

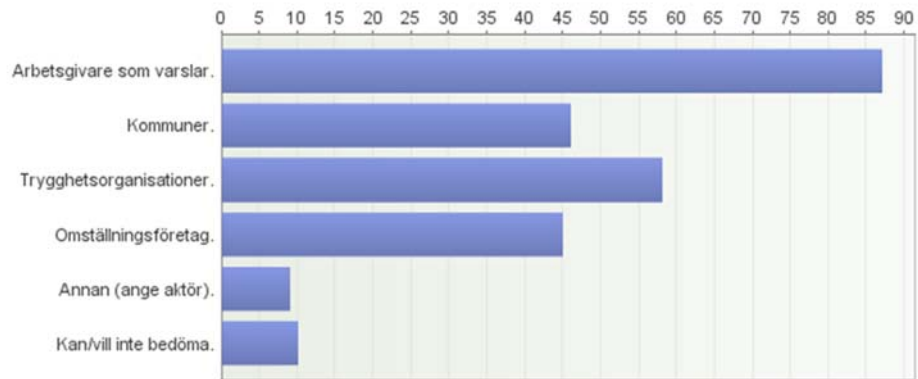
- Samma procedur vid alla varsel men vi anpassar åtgärderna om varslet kräver längre närvaro av Arbetsförmedlingen på företaget, ex. inskrivning på plats.
- När det blir väldigt många som varslas vidtar vi särskilda åtgärder där flera blir involverade.
- Beroende på hur arbetsgivaren vill hantera det och vilket utrymme vi får.
- Om antalet varslade understiger 10 personer skickas ett brev ut. I brevet finns formulerat vad AF kan erbjuda. Arbetsgivaren har möjlighet till stöd från AF, eget initiativ krävs i större utsträckning.
- Vi har enbart haft varsel som omfattat tjugo medarbetare eller färre. Därav samma rutiner.
- Alla företag som omfattas av varsel blir kontaktade och handlingsplan för stöd upprättas.
- Vid mindre varsel besöker vi inte arbetsplatsen.
- Rutiner anpassas efter företaget och arbetstagarorganisationens önskemål/behov.
- Vi erbjuder samma hjälp till alla. Är det stora varsel brukar vi också göra extrainsatser i form av att boka inskrivningstider då kollegor utanför öppettiderna skriver in berörda personer, dels för att ta hand om dem lite extra samt att underlätta och minska inströmningen till vår kundmottagning.
- Om antalet varslade överstiger 5 st på kontoret erbjuder vi dessa en bokad tid för inskrivning hos Arbetsförmedlingen om detta då är aktuellt. Vi erbjuder alltid varselinformation till personalen på företaget oavsett antal.
- Om varslet berör många personer så involveras fler än en person på Arbetsförmedlingen att ta emot berörda.
- Svårt att ange en gräns. Situationsanpassad.
- Vid stora varsel så tar AF-chef kontakt med företag eventuellt med kommun och facklig organisation
- Vid större varsel erbjuds möjlighet att ingå i styrgrupp.
- Vi gör en individuell bedömning med AG.
- Alla erbjuds ett besök från oss på AF den flesta under ca 8 varslade brukar inte vara intresserade.
- Vid stora varsel åker vi ut och vi ännu större volymer så flyttar vi ut förmedlingen på plats på företaget. Då brukar även lokalsamhället engageras i olika delar av ett omställningsarbete som tex [borttaget av Riksrevisionen]<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

14. Fråga 6) I samband med varsel kan Arbetsförmedlingen samverka med andra aktörer. Ange för vilken eller vilka av nedanstående aktörer som arbetsförmedlingskontoret har minst en kontaktperson.

Antal svarande: 97

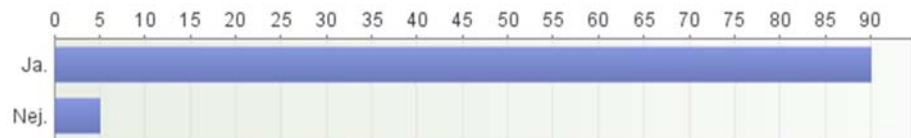


**Fritextsvar: Annan (ange aktör).**

- Facket
- Kommunen följer varselstatistiken som inkommer till Af
- I vissa fall är det ombud för bolag iform av t.ex. advokatbyrå
- Facket
- Facket som är en stor och viktig aktör i detta sammanhang
- Länsstyrelsen, Fackliga organisationer
- A-kassan
- Fackförening
- Regionförbun, länsstyrelse mm

15. Fråga 7) Kan lokala arbetsförmedlingskontor samverka utan att chefen för marknadsområdet är delaktig?

Antal svarande: 95



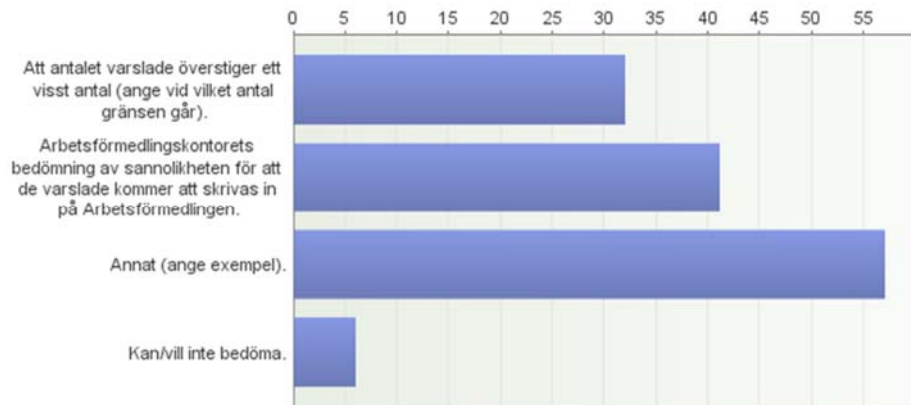
16. Fråga 8) Med tanke på de varsel som lades 2013, uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret i samband med varsel genomför en aktivitet för att informera de varslade om Arbetsförmedlingens tjänster.

Antal svarande: 98

	Aldrig (<5%)	Sällan (<25%)	Ganska sällan (<50%)	I ungefär hälften av fallen	Ganska ofta (>50%)	Ofra (>75%)	Alltid (>95%)	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
För alla varslade.	3	12	11	10	6	28	21	4	95	5,02
För varslade på personlistorna.	2	9	8	8	10	22	25	10	94	5,46
Totalt	5	21	19	18	16	50	46	14	189	5,24

17. Fråga 8a) Vad avgör om arbetsförmedlingskontoret väljer att ordna aktivitet för att informera om arbetsförmedlingens tjänster i samband med varsel?

Antal svarande: 98



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 10
- 10
- 8-10
- 15
- 10
- 50
- 5
- 10-15
- 10

- 5
- 10
- 5
- 10
- 9
- 7
- 5
- 5
- 5
- 15
- 5
- 5
- 5

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Arbetsgivarens önskemål
- Om arbetsgivaren vill ta emot AF
- är man varslad får man infon
- Svårt att informera på arbetsplatsen eller att de blivande arbetssökande kan komma till arbetsförmedlingskontoret. Tex pga att det är en butik/restaurang där det inte finns möjlighet att träffa alla samtidigt.
- Vi ställer alltid frågan till företaget om de vill att vi skall komma
- Arbetsförmedlingen ordnar endast då facklig och Arbetsgivare så önskar att Arbetsförmedlingen ordnar något för de drabbade.
- I samråd med ag och samverkande organisationer avgörs detta
- Överenskommelse som görs med varslade företag och fackliga organisationer
- Beror på vilken info vi får rkaroch hur företaget vill att vi medve
- Vi erbjuder alltid möjligheten att besöka företag vid inkomna varsel.
- Vi lämnar information till arbetsgivaren som varslar att vi kan ha olika aktiviteter för de som är varslade, oberoende antalet varslade.
- Önskemål från någon part.
- Information om arbetsförmedlingens tjänster sker nästan uteslutande ute på arbetsplatsen tillsammans med omställningsföretag och fackliga parter
- Om tiden mellan varsel och driftinskränkning tillåter ett besök och om graden av risk för uppsägningar i praktiken. Många varsel blir aldrig verklighet utan många rekonstrueras eller så dras varslat tillbaka.
- Önskemål från arbetsgivare
- Arbetsgivarens/arbetstagarnas behov
- Arbetsgivarens bedömning och önskemål
- beroende på bransch, hur varslas samtidigt
- Vid kontakt görs en överenskommelse att det inte behövs.
- Vi informerar alla oavsett antal varslade
- Vi erbjuder info till alla oavsett storlek på varsel. Får även signaler om företag som varslat mindre än 5 personer och erbjuder även dem information.
- I samråd med arbetsgivare och fackliga
- Företagets önskemål
- Vi ringer alltid upp kontaktpersonen på företaget och erbjuder oss att komma ut och informera personalen om AF:s tjänster, men under 2013 var det inte någon av dessa företag som ansåg att det behövdes.
- Vi erbjuder alltid att genomföra en aktivitet. Om vi gör det är helt beroende på om arbetsgivaren tackar jag till vårt erbjudande.
- Efter önskemål från anställda
- Vi erbjuder alltid men Ag är inte intresserad
- Om de varslade kan samlas i grupp eller inte.
- Gruppinformation anordnas i samverkan med arbetsgivaren, inte utifrån antal varslade.
- De varslade geografiskt utspridda i hela landet
- Att företaget vill det
- Vi åker ut till alla arbetsgivaren som har chans att ta emot oss. Oavsett hur många som är berörda.



- Om under 9 krävs arbetsgivares initiativ
- Erbjuder alltid stöd vid varsel oavsett storlek
- Efterfrågan
- Erbjuder alltid information
- Vi har haft som rutin att göra det under 2013.
- I samråd med företag och samverkanspartners
- kontakt med AG
- Överenskommelse med arbetsgivaren och arbetstagarorg samt egen bedömning
- arbetsgivaren åsikt
- Arbetsgivaren önskar den stötningen/informationen
- Erbjuder alltid
- Om det finns en vilja hos de berörda att komma på aktivitet
- Vid begäran från arbetsgivaren
- Önskemål från arbetsgivare/de varslade
- arbetsgivarens önskemål
- Om företaget efterfrågar detta
- Vi erbjuder alltid att ordna en aktivitet men det är inte alltid företaget är intresserade av detta.
- Ibland vill inte arbetsgivaren att AF informerar på företaget.
- det är alltid ag:n som gör bedömning om det behövs att af ska ha info möte till de berörda.
- Efter överensk. med AG
- Erbjuder alltid info
- Om företaget har särskilda önskemål
- AF erbjuder aktivitet
- Vi erbjuder alla som varslar samma.

18. Fråga 8b) Om du bedömer att arbetsförmedlingskontoret oftare borde informera de varslade om Arbetsförmedlingens tjänster, ange vad som hindrar att detta sker.

Antal svarande: 29

- Om det i samtal med företaget står klart att man har lösningar planerade för de anställda som kommer att realiserar så anordnar vi inga aktiviteter. I annat fall så samplanerar vi så mycket vi kan med omställningsaktörer
- Arbetsgivaren
- Vi informerar alla varslade men då man inte kan säkerställa ur man tar till sig info borde vi ha möjlighet för individ samtal. Det är en resurs/arbetsbelastningsfråga
- se under annat ovan.
- Af får inte de signaler från varken fack eller arbetsgivare att önskemål om insats från Af är önskvärt. Af har också liten möjlighet att prioritera denna verksamhet. Dock har detta kontor inte någon större erfarenhet av större varsel i området och har vid mindre varsel besökt Arbetsgivare alt. bjudit in drabbade personer till rekryteringsträffar.
- De gånger det hänt är det oftast varslad personal som sagt att det inte är intressant för dom.
- Beror på infon vi får och hur företaget vill att vi finns med.
- i vårt fall är det ofta att arbetsgivaren nöjer sig med att TRR kommer och är inte intresserad av mer stöd som från AF.
- Arbetsgivaren tar ej möjligheten till att ha olika aktiviteter med oss.
- Arbetsgivaren och den fackliga partern kan ibland hålla inne med information att Af erbjudit sina tjänster.
- De gånger då det inte sker är det pga att arbetsgivare eller omställningsföretag inte tar emot vårt erbjudande om besök med information.
- Många företag anger i samband med kontakt att företaget är under rekonstruktion eller att en ny köpare kommer att ta över verksamhet och

personal. Det är länge mycket osäkert om behov av aktiviteter finns och då återstår i slutändan inte tid att samla personalen för informationsmöten. Känslan är att varseln inte inkommer i tid (enligt förordning) och att många företag lyckligtvis återuppstår i ny regi.

- Ofta får de varslade god information om Afs tjänster via facket eller omställningsföretaget
- I dagsläget så fungerar det bra med den information som vi lämnar vid informations tillfällena. Det har räckt med den info vi ger. Vi informerar givitsvis även kollegor som kan bli berörda av flera sökande som kommer
- Vi informerar för det mesta det är endast om Företaget inte vill att vi ska komma utan tycker att det räcker med Trygghetsorganisationernas information som vi inte gör detta.
- Om vi inte gör det så beror det på arbetsgivaren och inte på Arbetsförmedlingen. Vi ställer alltid upp
- Arbetsgivaren eller kontaktpersonen för varslat.
- Ag vill inte ha kontakt med arbetsförmedlingen eller de prioriterar inte möte med Af
- [borttaget av Riksrevisionen]<sup>7</sup>.
- De gånger vi inte kommer ut och kan ge information till dem som är varslade är när företaget inte har någon möjlighet att låta dem gå ifrån arbetsplatsen.
- Under början av 2013 hade kontoret inte den uppbyggnad av struktur kring varsel som finns idag. Aktiviteter är under 2014 mer förekommande.
- Att vi inte fått vetskap i tid.
- Tidsbrist
- Tiden och antalet handläggare som jobbar med varsel på det lokala arbetsförmedlingskontoret.
- Finns inget hinder
- Arbetsgivaren som inte "tycker att det behövs", eller ha möjlighet att ta emot. Ibland är även personalen arbetsbefriade och arbetsgivaren vill inte kalla in dom "bara för AFs information". Personlistorna är ofta bristfälliga (adress & tel saknas) och då kan inte AF få kontakt med de varslade för att informera.
- det är alltid ag:n som gör bedömning om det behövs att af ska ha info möte till de berörda.
- Om företaget vill ha informationsmöte från oss erbjuder vi alltid detta.
- Att ag uppger att de redan har erhållit aktuell info från t ex facket eller Trygghetsstiftelse/råd

19. Fråga 9) Med tanke på de varsel som lades 2013, uppskatta hur stor andel av de varslade som skriver in sig som ombytessökande vid arbetsförmedlingskontoret. Ange i procent.

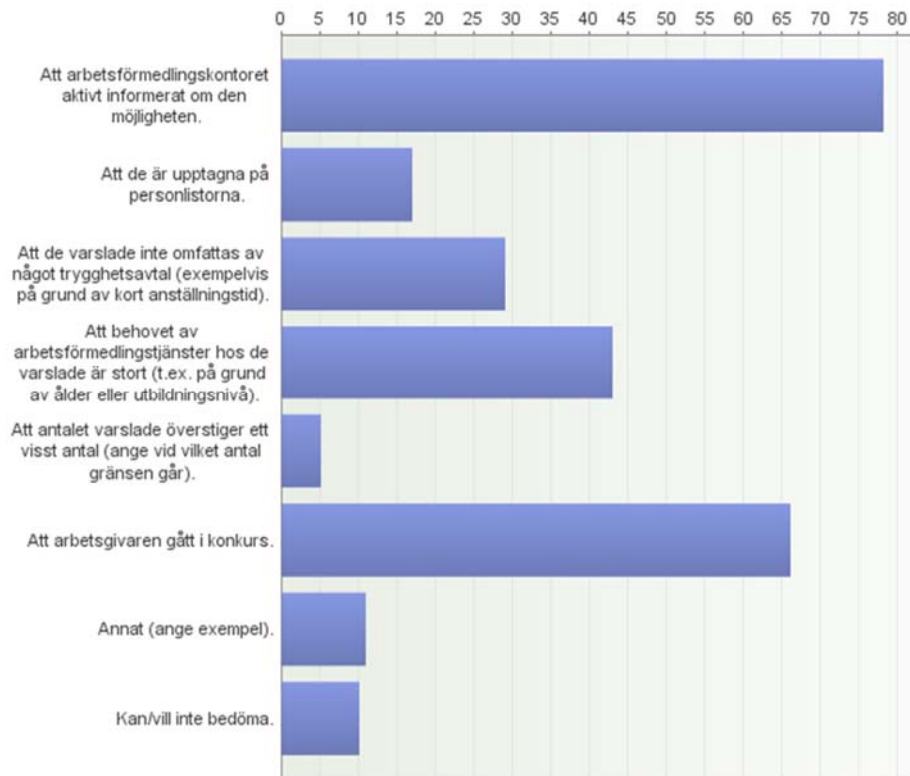
Antal svarande: 98

	Ingen (<5%)	En liten	En ganska	Ungefär	En ganska	En stor	Alla (>95%)	Kan/vill inte	Totalt	Medelvärde
Av alla varslade	4	24	13	11	8	11	1	24	96	4,58
Av de varslade på personlistorna	3	18	9	10	8	8	5	29	90	5,12
Totalt	7	42	22	21	16	19	6	53	186	4,85

<sup>7</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

20. Fråga 9a) Enligt din bedömning, vilken eller vilka av nedanstående faktorer bidrar till att varslade skriver in sig som ombytessökande?

Antal svarande: 98



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 10

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Vi försöker skriva in samtliga under uppsägningsstid
- Sker endast då varslade är arbetsbefriade, dvs. väldigt sällan.
- Berörda varslade vill vara förberedda utifrån vår information.
- Intervjuresor
- Att ag och kk-förvaltare villkorat lönegaranti med inskrivning på AF.
- behöver markera a-kassa
- Möjligheten att gå ifrån på arbetstid.
- Ibland beroende på facklig information till de varslade
- Info från omställningsföretagen
- I förberedande syfte i att vara med i matchningen som arbetsförmedlingen gör även med ombytessökande
- Att de har rejäla avgångsbonusar

21. Fråga 9b) Om du bedömer att varslade oftare borde skrivas in som ombytessökande, ange vad som hindrar att detta sker.

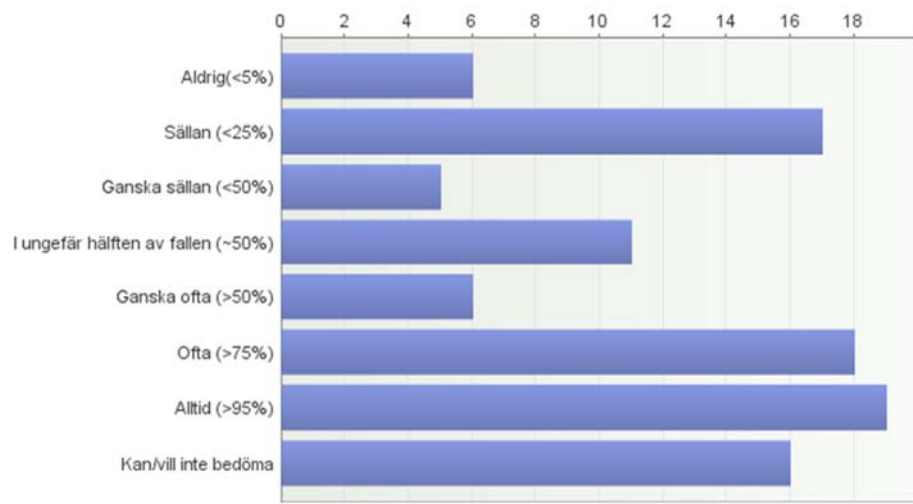
Antal svarande: 25

- Resurs/arbetsbelastning hos förmedlarna
- Arbetsförmedlingens matchning av ombytessökande är bristfällig, vi prioriterar arbetslösa. Den drabbade har ofta nytt arbete på gång. Sköter

- jobbsökandet via omställningsföretag och väntar med inskrivning på Af då arb.uppgifterna upphör.
- De som är aktiva själva under varselperioden hittar oftast en lösning på sin situation. De som väljer att inte vara aktiva är de som oftast hamnar i arbetslöshet och kanske långvarig sådan. Valet de gör vid en sådan situation är viktigt.
  - De kan bli nekande av andra handläggare när de besöker kundmottagningen.
  - En del har svårt att acceptera sin situation och vissa tror de har ny egen lösning.
  - Fackliga representanter hänvisar den varslade till att besöka Af första arbetslösa dagen samt att Af inte alltid får besöka berörd arbetsplats pga arbetsgivaren/ fackliga partern
  - Som det ser ut idag, speciellt i storstadsområde, är det ibland att ge den sökande fel förhoppning om hjälp. Varje förmedlare, idag, har fullt upp med att prioritera dem som redan står som arbetsökande. Även om vi informerar om möjligheten att finnas med i all matchning, som ombytessökande, är det få som tar den möjligheten. Min känsla är att de varslade upplever besöket på Af så definitivt. Dvs den varslade blir än mer plågad psykiskt av detta besök att man oftast väljer att vänta in i det sista. Det absolut smidigaste sättet är flytta Af ut på arbetsplatsen. Ge de varslade en chans till inskrivning i sin arbetsmiljö tillsammans med varselansvarig arbetsförmedlare. Det skulle öka siffrorna på ombytessökande.
  - Det inns inget hinder för detta, utan de gör de av egen vilja i så fall
  - De varslade väljer själva om de vill skriva in sig eller inte. Vi uppmanar alla att skriva in sig.
  - Deras tro och hopp om återanställning eller att varslet hävs.
  - En del vill inte skriva in sig utan vill klara sig själva
  - Det är den enskilda som bestämmer och det kan vi inte styra mer än att påminna att dom gör det
  - Information i om möjligheten, alla vet inte att man kan skriva in sig på Arbetsförmedlingen som ombytessökande.
  - Att Af inte i tillräcklig omfattning får ut information om att de har möjligheter att skriva in sig.
  - Det är viktigt att informera kunden att de skall stå som arbetsökande om de får avgångsvederlag.Om de inte står inskrivna kan andra sociala förmåner utebli ex sjukpenning
  - I vissa fall har det kommit till våran vetskap att sökande blivit hänvisade av arbetsförmedlingskontor att återkomma för inskrvning första arbetslösa dag.
  - De sökande vill inte skriva in sig förrän de är helt arbetsökande. De har svårt att acceptera att de är på väg att bli arbetsökande och hoppas på att få ett annat arbete innan, vilket är väldigt positivt men man missar våran matchning också.
  - Det krävs ett eget initiativ till att skriva in sig på AF. När omställningsföretag/trygghetsorganisation finns involverad sker matchning via dem och upplevelsen är att den sökande inte ser AF som en sådan aktör. God samverkan med andra aktörer är av vikt.
  - Brist på information från arbetsförmedlingen
  - Att de varslade inte valt att få informationen från Arbetsförmedlingen och då eventuellt inte vet om möjligheten till detta.
  - Kanske att varslade många gånger inte känner till den möjligheten.
  - Ingenting som vi följer upp
  - Ibland får de felaktig information av personal i Direktservice på AF om att de ska vänta till första arbetslösa dagen. En del vill själva invänta första arbetslösa dagen.
  - t ex inte erhållit information om hur vår matchningssystem fungerar
  - Även om vi påtalar vikten av att skriva in sig som arbetsökande även innan man blivit arbetslös väntar man gärna in i det sista med att skriva in sig.

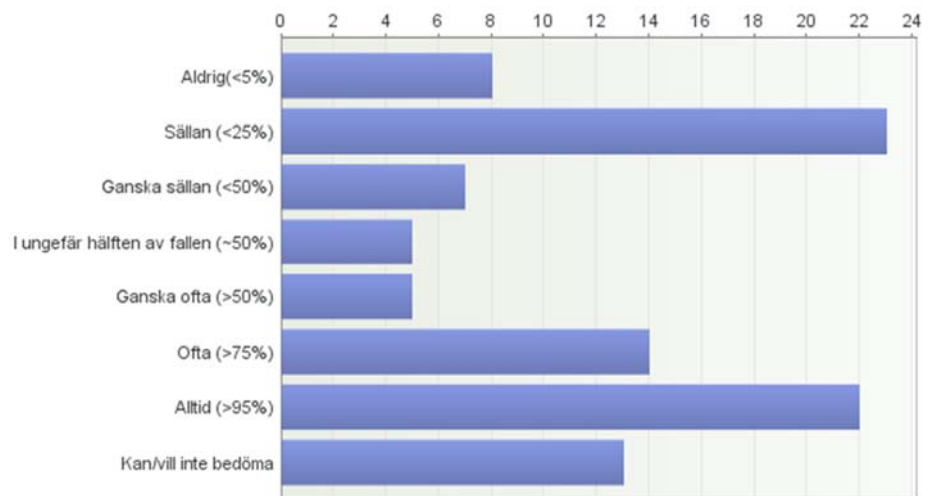
22. Fråga 10) Med tanke på de varsel som lades 2013, uppskatta hur vanligt förekommande det är att varslade som skrivit in sig som ombytessökande vid arbetsförmedlingskontoret erhåller handlingsplan före första arbetslöshetsdagen.

Antal svarande: 98



23. Fråga 11) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att varslade som skrivit in sig som ombytessökande får sina möjligheter på arbetsmarknaden bedömda vid inskrivningstillfället med hjälp av Bedömningsstödet, eller på annat sätt.

Antal svarande: 97



24. Fråga 12) Med tanke på de varsel som lades 2013, uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret tar kontakt med andra aktörer före första arbetslöshetsdagen för att planera åtgärder med anledning av varsel.

Antal svarande: 98

	Aldrig(<5%)	Sällan (<25%)	Ganska sällan (<50%)	I ungefär hälften av fallen (~50%)	Ganska ofta (>50%)	Ofta (>75%)	Alltid (>95%)	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
Arbetsgivare.	7	11	7	2	5	11	45	6	94	5,45
Trygghetsorganisationer.	17	16	10	9	9	10	7	15	93	4,18
Omställningsföretag.	22	13	6	7	9	9	8	15	89	4,15
Kommuner.	25	18	10	6	4	5	3	13	84	3,45
Marknadsområdeschefen.	27	23	9	2	3	3	1	18	86	3,4
Annan aktör (ange exempel).	3	0	2	0	1	3	0	6	15	5,33
Totalt	101	81	44	26	31	41	64	73	461	4,33

**Fritextsvar: Aldrig(<5%)**

**Fritextsvar: Ganska sällan (<50%)**

- andra arbetsgivare med reryteringsbehov
- Andra Af kontor och Af:s ekonomiavdelning

**Fritextsvar: Ganska ofta (>50%)**

- facket

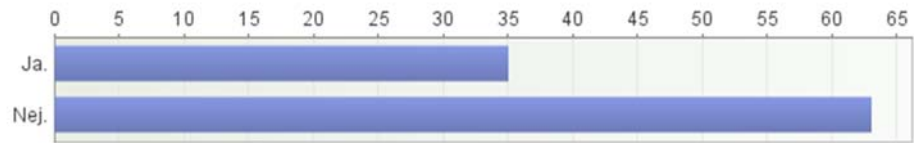
**Fritextsvar: Ofta (>75%)**

- Erbjuder via arbetsgivaren att vi skall träffas tillsammans med tex facket och TSL.
- Arbetstagarorganisationer
- Fackförening

**Fritextsvar: Kan/vill inte bedöma**

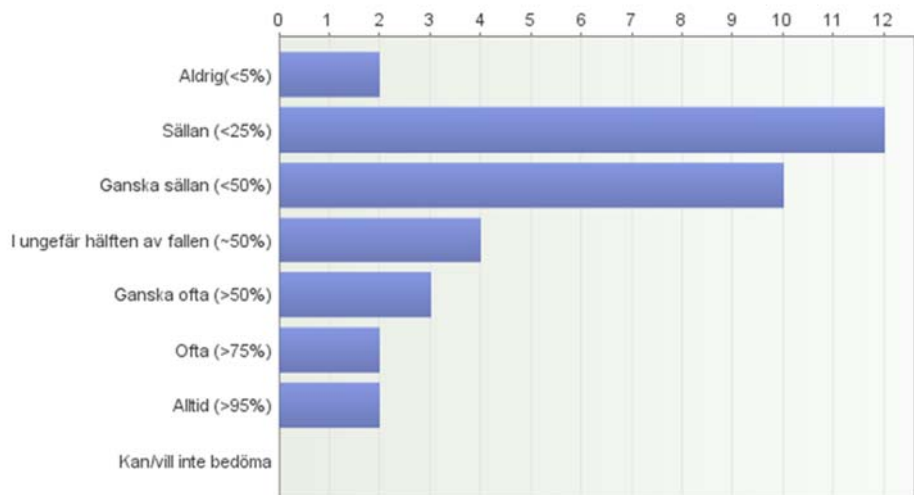
25. Fråga 13) Har ditt arbetsförmedlingskontor samverkat med andra lokala arbetsförmedlingskontor inom samma marknadsområde med anledning av varsel som lagts under 2013?

Antal svarande: 98



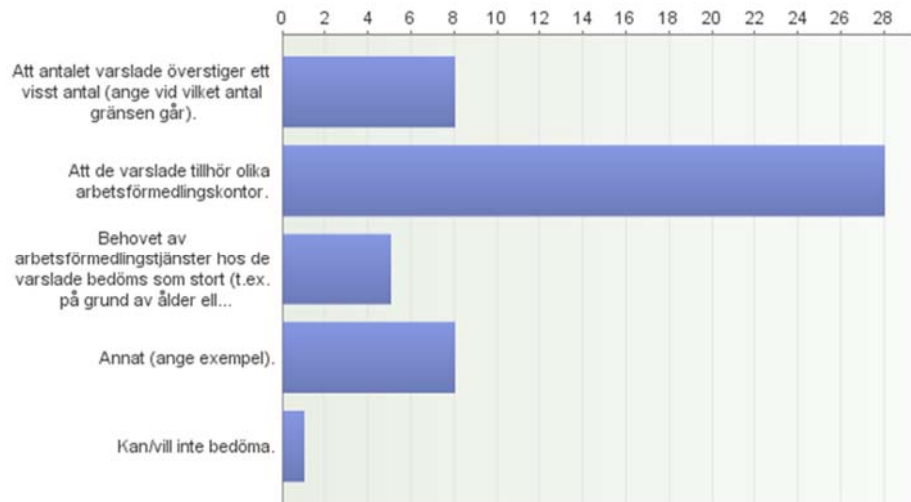
26. Fråga 13a) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att ditt arbetsförmedlingskontor samverkar med andra lokala arbetsförmedlingskontor inom samma marknadsområde med anledning av varsel.

Antal svarande: 35



27. Fråga 13b) Enligt din bedömning, vad är avgörande för att arbetsförmedlingskontor inom samma marknadsområde väljer att samverka med anledning av varsel?

Antal svarande: 35



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 50
- ?

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Vid konkurs kontaktas Ekonomiavdelningen för info om Af har pågående anställningsstöd.
- Varslet kan inkomma lokalt men de varslade är bosatta i annat län/ arbetsplatsen i annat län
- Vi har byggt upp branschnätverk i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>8</sup> som hanterar varsel.
- Arbetsgivaren som varslar finns på flera ställen i länet.
- Gemensamma samarbetsforum med TSL och TRR
- två arbetsställen i olika kommuner i samma företag
- HK och arbetsplats ligger olika kommuner
- Samma bransch så att det påverkar regionala o lokala arbetsmarknaden

<sup>8</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.



28. Fråga 13c) Uppskatta hur samverkan inom marknadsområdet med anledning av varsel fungerar för de respektive insatser som specificeras nedan.

Antal svarande: 35

	Inte aktuell/insats	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller dåligt	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
Fördelning av ansvar och arbetsinsatser.	6	7	10	2	2	1	7	35	3,51
Fördelning av handläggare mellan kontoren.	6	8	9	2	1	2	6	34	3,41
Fördelning av andra resurser än handläggare.	6	8	6	2	1	1	8	32	3,59
Annat (ange exempel).	0	0	1	0	0	0	1	2	5
Totalt	18	23	26	6	4	4	22	103	3,88

**Fritextsvar: Ganska bra**

**Fritextsvar: Kan/vill inte bedöma**

29. Plats för kommentar till fråga 13c.

Antal svarande: 8

- Vid större varsel som det egna kontoret inte kan hantera så löser chefer detta i samråd.
- Har inte haft något större varsel 2013 som medfört behov av att samverka inom marknadsområdet
- Idag finns endast en varselansvarig vid kontoret. Intresset från Ag och Fack är inte stort för Af:s medverkan vid informationstillfällen. De varsel som vi haft har de drabbade i stor utsträckning fått nya arbeten eller så har varsel återtagits. Svårt att ha bra kontakt med drabbat företag. Det blir alltid en envägskommunikation från Af:s sida då arbetsgivaren sällan återkommer efter att de fått en kontaktperson vid Af
- nästan bara varsel inom ett område hos oss och det är inom Media där det är och har varit flertal varsel senaste åren och vi försöker lösa det så gott det går inom arbetslaget
- 2013 hade vi få varsel att fördela mellan kontoren. Det finns en varselgrupp i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>9</sup> där alla kontoren är representerade och träffas 1-2 ggr/år.
- Vi hade ett stort varsel [borttaget av Riksrevisionen]<sup>10</sup>, vårt lilla kontor fick ingen uppbackning med varken personal eller resurser.

<sup>9</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

<sup>10</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

- Eftersom det är sekretess på om ett företag varslat är det svårt att samarbeta kontors-gränsöverskridande. Ibland när vi informerat ett annat kontor om att det ev kan komma in ett x antal personer en viss dag, får vi inte ens en återkoppling på den informationen.
- Om flera kontor berörs av varslet, kontaktas ansvarig varseladm. på respektive kontor.

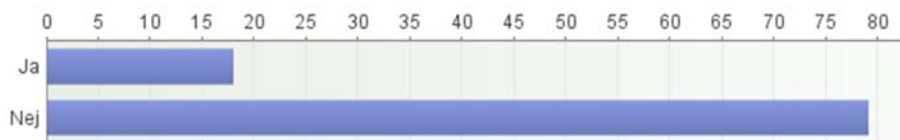
30. Om du svarade ganska dåligt eller mycket dåligt i fråga 13c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra samordning inom marknadsområdet?

Antal svarande: 4

- Vet ej vilka andra personer som är varselansvariga på respektive kontor. Tidsbrist vi prioriterar inte varsel.
- För långa avstånd
- Sekretessen.
- Blev aldrig tillfrågad angående [borttaget av Riksrevisionen]<sup>11</sup> varsel.

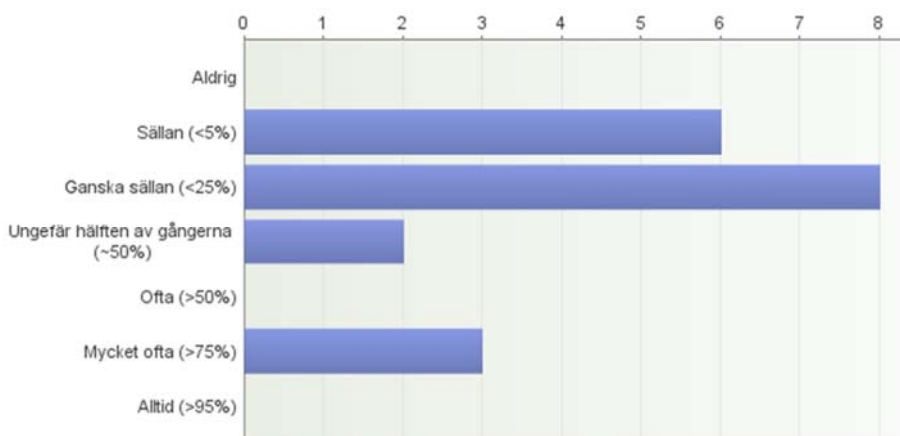
31. Fråga 14) Har ditt arbetsförmedlingskontor samverkat med marknadsområdeschefen med anledning av varsel som lagts 2013?

Antal svarande: 97



32. Fråga 14a) Uppskatta hur vanligt det är att arbetsförmedlingskontoret kontaktar marknadsområdeschefen med anledning av varsel.

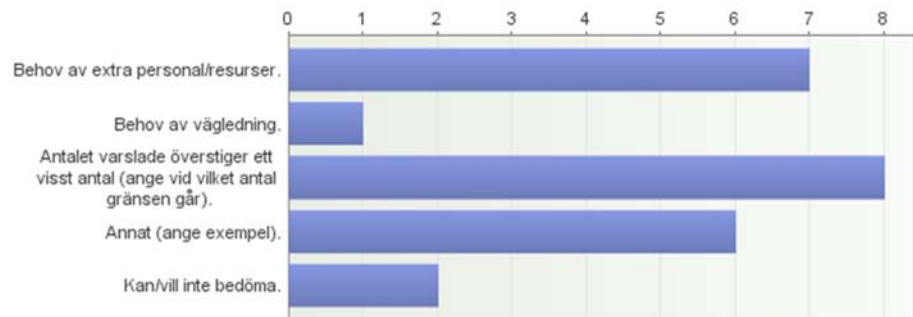
Antal svarande: 19



<sup>11</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

33. Fråga 14b) Av vilket eller vilka skäl tar arbetsförmedlingskontoret kontakt med marknadsområdeschefen med anledning av varsel?

Antal svarande: 18



**Fritextsvar: Antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

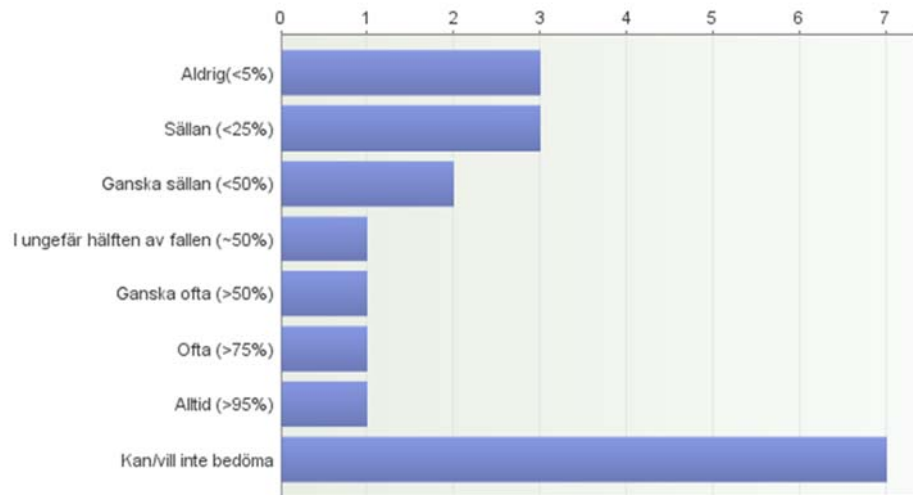
- 50
- 50
- 100
- ca 100
- 25

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- På resultatdialogen varje månad med marknadschef, redovisas arbetsmarknadsläget och de varsel av vikt som inkommit.
- Informerar om läget på markanden
- I Informationssyfte
- Information eller gemesamma insatser för samverkan
- Exv om landshövding o departement är involverade behövs högre chefer iblan
- Behövde göra undantag ang arbetsmarknadspol program för att ge insatser ännu tidigare.

34. Fråga 14c) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret i förekommande fall får tillräckligt stöd från marknadsområdet i arbetet med varsel.

Antal svarande: 19



35. Plats för kommentar till fråga 14c.

Antal svarande: 5

- Vi har ännu inte behövt låna in personal med anledning av varsel så frågan är "oprövad".
- Kontoret får lösa uppdraget.
- Upplever att de större kontoren får mer uppmärksamhet och hjälp
- Kan ej bedöma pga att nuvarande AF-chef inte arbetade här. Dåvarande AF-chef finns inte kvar i organisationen och går inte att fråga. Som sektionschef tar jag inte själv kontakt med Marknadsområdeschef.
- Ej nödvändigt hittills. De varsel som varit gäller få personer.

36. Om du svarade aldrig eller sällan på fråga 14c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra att tillräckligt stöd erhålls från marknadsområdeschefen?

Antal svarande: 6

- Om en större arbetsgivare (<100 anställda) skulle varsla och inskrivning enligt öka ska ske i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>12</sup> skulle det vara problematiskt att låna in personal. Arbetsbelastningen är hög på alla kontor och utlån skulle skapa kapacitetsbrist på avsändande kontor. Om MO-chef beordrade utlån skulle detta naturligtvis ske trots konsekvenserna.
- Att det kommer in stora mängder varsel av omfattande karaktär
- Det ekonomiska läget i marknadsområdet. Inga extra pengar finns att tilldela lokalkontoret. Inte heller extra programmedel.
- Inget som jag kan se, får vi ett väldigt stort varsel är frågan om det finns personalresurser att tillgå från annat kontor.
- Den ekonomiska ramen är redan fördelad. Vid de riktiga stora varslen/nedläggning kan huvudkontoret medverka. Ett varsels storlek bedöms med hänsyn till ortens storlek [borttaget av Riksrevisionen]<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontornamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

<sup>13</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontornamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

- Varselpengarna finns inte ute i regionen utan centralt.

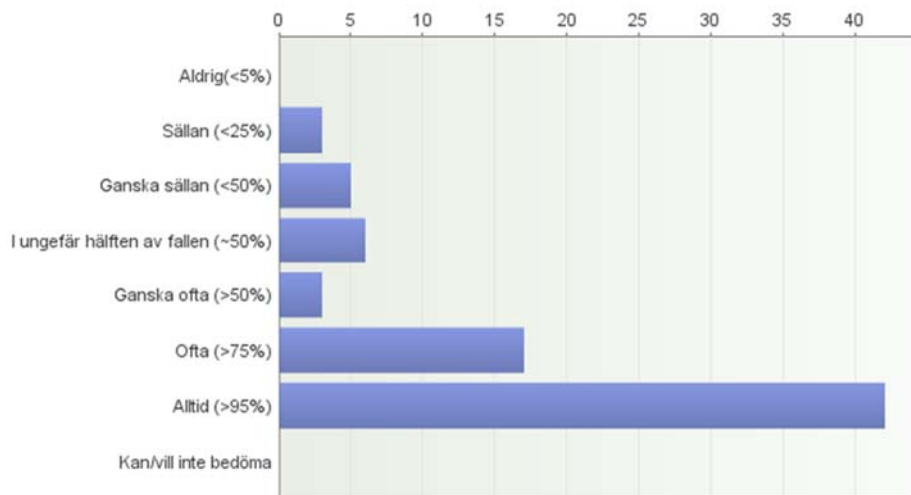
37. Fråga 15) Har ditt kontor samverkat med en eller flera arbetsgivare som varslat om uppsägning under 2013?

Antal svarande: 96



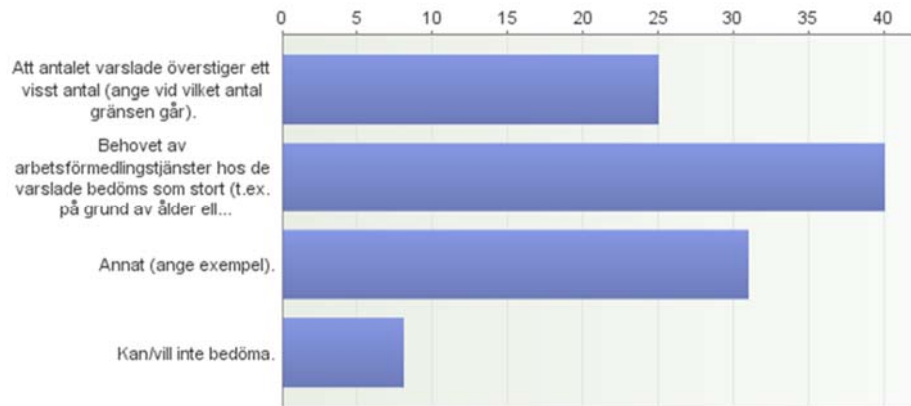
38. Fråga 15a) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret i samband med varsel samverkar med den arbetsgivare som varslat.

Antal svarande: 76



39. Fråga 15b) Enligt din bedömning, vad är avgörande för att arbetsförmedlingskontor samverkar med arbetsgivare med anledning av varsel?

Antal svarande: 76



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 5
- 5
- 6
- 10
- 5
- 10-15
- 20
- 10
- 9
- 7
- 5
- 5
- 15
- 5

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Alla varslade kan ha behov av en första information
- Arbetsgivarens önskemål
- Vi har som rutin att alltid samverka med berörda ag.
- Beror på arbetsgivaren
- Vi erbjuder servicen och de önskar den.
- Af:s tillgänglighet
- Enligt vår rutin kontaktar ansvarig förmedlare för varslet arbetsgivare och erbjuder våra tjänster som t.ex. information ute på plats. Alternativt via fackliga parter eller omställningsföretagen
- Vi kontaktar alltid alla arbetsgivare som varslar.
- Att tiden medger samverkan.
- Arbetsgivarens inställning till behov av stöd från Arbetsförmedlingen
- Arbetsgivaren önskar stöd.
- Vid stora varsel
- Alla varslade företag erbjuds och informeras om vår service.
- Alla skall få samma service/hjälp oavsett storlek på varsel och företag
- Företagets önskemål
- För att vi ska kunna ge bra service till dem som är varslade måste vi samverka med arbetsgivaren.

- Efterfrågan
- Samverkar alltid om arbetsgivaren har det behovet.
- Intresse från de varslade
- ag behov av sakkunskap
- Företagets behov/vår bedömning
- Företaget önskar få den servicen/hjälpen och det ger vi oavsett hur många det gäller. Dvs även om det är färre än 5 varslade.
- Ge varslade möjlighet till service från Af
- För att det är en rutin som skall följas.
- Begäran från arbetsgivaren
- Företaget efterfrågar Af
- Arbetsgivarens inställning
- sekretess
- Om AG efterfrågar detta.
- efterfrågan av varslades kompetens

40. Fråga 15c) Hur har arbetsförmedlingskontorets samverkan med arbetsgivare fungerat för de respektive områden som specificeras nedan.

Antal svarande: 76

	Inte	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Kan/vill inte	Totalt	Medelvärde
Komplettering av information om varslet eller de varslade.	3	35	22	8	0	0	8	76	2,99
Samordning och planering av åtgärder för de varslade.	1	30	26	8	1	0	8	74	3,14
Annat (ange exempel).	0	0	0	0	0	0	4	4	7
<b>Totalt</b>	<b>4</b>	<b>65</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>154</b>	<b>4,37</b>

**Fritextsvar: Kan/vill inte bedöma**

41. Plats för kommentarer till fråga 15c.

Antal svarande: 9

- Vi erbjuder alltid stöd och att vi kan komma och informera de drabbade men det är ofta att arbetsgivare tackar nej till detta och vill återkomma vid ev.behov
- Det förekommer sällan att af och arbetsgiven planerar specifika åtgärder för de varslade.
- Det fungerar bra på de företag som är intresserade av samverkan med Af. Det finns också företag som inte vill ha kontakt, eller bestämmer själva när de vill att Af ska bli inkopplad aktivt i varslet.
- Kompletteringarna kommer från varseladministrationen i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Riksrevisionen har tagit bort Ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

- En del arbetsgivare vill inte ha hjälp/service
- Förtydligande: Alla arbetsgivare har möjlighet till stöd från AF. Vi tar dock en aktivare roll när varsel överstiger 9 personer.
- Vi har ej haft utfall av de varsel som lades under 2013 i mer än ett fall, där de anställda erbjöds arbete hos annan aktör.
- Arbetsgivaren har inte velat ha styrgrupp eller samarbete för de uppsagda/varslade.
- Vi tar alltid kontakt med de företag som varslar. Om det är många personer som varslas åker vi ut till dem och informerar om Af samt att vi inbjuder de sökande till Af för inskrivning och ger dem en handlingsplan.

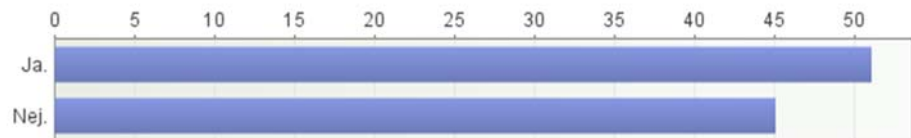
42. Om du svarade ganska dåligt eller mycket dåligt i fråga 15c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra samverkan med arbetsgivare?

Antal svarande: 3

- Arbetsförmedlingen har inga åtgärder för de som blivit varslade och kan inte gå in med åtgärder enligt de direktiv som finns nu, vilket kan upplevas negativt för företaget och även de varslade.
- Om det finns en annan tänkt planering hos kontaktpersonen (rekonstruktion/Ny ägare) ligger ofta arbetsgivarens fokus på detta snarare än att samverka kring befintlig personals inskrivning på AF och "risken" att de då får andra jobb.
- Arbetsplikt under varseltiden samt inställning till att ordna bra förutsättningar till att övergå till nytt arbete hos annan arbetsgivare.

43. Fråga 16) Har ditt arbetsförmedlingskontor samverkat med en trygghetsorganisation med anledning av varsel som lagts 2013?

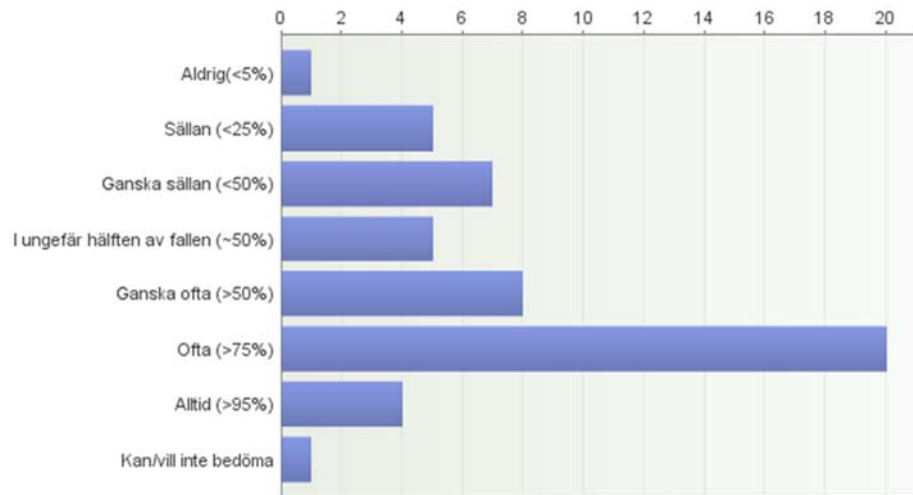
Antal svarande: 96





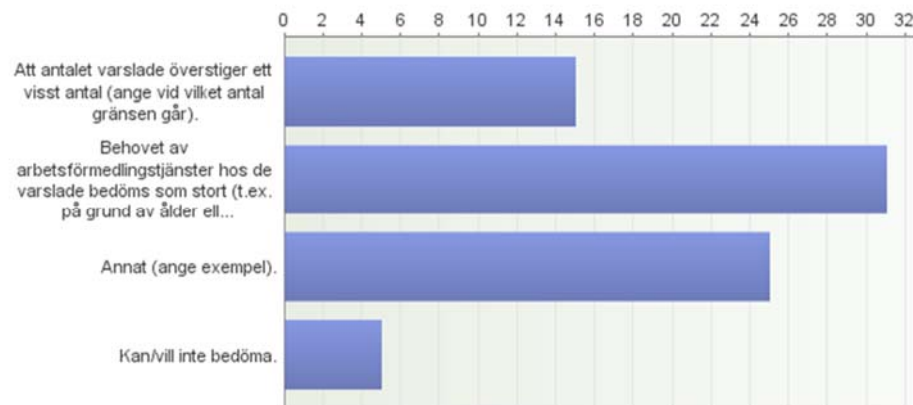
44. Fråga 16a) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret i samband med varsel samverkar med en trygghetsorganisation.

Antal svarande: 51



45. Fråga 16b) Enligt din erfarenhet, vad är avgörande för att arbetsförmedlingskontoret samverkar med trygghetsorganisation med anledning av varsel?

Antal svarande: 53



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 50
- 10
- 10
- ca 30
- 15

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Alla med stöd av trygghetsorganisation behöver få ett samverkande stöd
- Vi har bra kontakt med TSL

- om arbetsgivaren har en trygghetsorg.avtal
- Vår rutin är att alltid samverka med berörda organisationer och kommunen.
- Önskemål om Af:s service
- Även för att visa på ett gemensamt samarbete
- Beroende på hur välvilligt inställda Trygghetsorganisationerna är till våra tjänster.
- Avgörande om trygghetsorg är påkopplade och om ag samordnar eller informerar om att möten kommer att hållas. Då kan vi kontakta dem själva för avstämning.
- Viktigt med info från trygghetsorganisationer
- det beror på antal varslade
- Utifrån behov och trygghetsorganisationens vilja till samarbete
- om man kan samverka kan vi på ett bättre sätt hjälpa de berörda
- Företagets önskemål
- Att man kan hjälpa varandra
- Samverkan sker oavsett storleken på varslet eller svårighetsgraden hos de varslade.
- Vi försöker för det mesta ha kontakt med varandra vid varsel
- Att trygghetsorganisationen är öppna för att samverka och har bra kontakt med AF.
- Stora varsel
- Upp till Trygghetsorganisationerna och om det är aktuellt med insatser från deras sida.
- samverkar oftast med information om af service etc
- Arbetsgivarens önskemål
- Om de vill samverka med AF
- Funktionsnedsättning
- Utifrån behovet hos AG

46. Fråga 16c) Uppskatta hur samverkan med trygghetsorganisationen har fungerat på respektive område.

Antal svarande: 52

	Inte	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Kan/vill inte bedöma	Totalt	Medelvärde
Ansvars- och arbetsfördelning mellan arbetsförmedlingskontor och trygghetsorgansation.	0	17	23	8	1	0	3	52	3,1
Finansiering av åtgärder.	4	11	15	10	2	0	9	51	3,61
Gemensam bedömning av de varslades behov av insatser.	2	7	25	9	1	1	7	52	3,6
Informationsutbyte vid upprättande av handlingsplan hos Arbetsförmedlingen.	3	8	10	15	4	1	10	51	4,02
Tidsplanering för insatser från trygghetsorganisation och arbetsförmedlingskontor.	0	11	18	8	4	1	10	52	3,92
Att identifiera personer som löper risk för långtidsarbetslöshet.	1	13	17	12	0	1	7	51	3,55
Annat (ange exempel).	0	0	0	0	0	0	2	2	7
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>67</b>	<b>108</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>311</b>	<b>4,11</b>

#### Fritextsvar: Kan/vill inte bedöma

47. Plats för kommentar till fråga 16c.

Antal svarande: 10

- Oftast samarbetar vi gällande information till varslade och även när det gäller tips om andra jobb för de som blivit uppsagda. Samarbete kan ske gällande specifika personer som kan ha speciellt behov.
- Vi har mest samarbete med TRR som fungerar mycket bra. I mindre utsträckning med TSL. Olika aktörer som jobbar som leverantörer för TSL har vi fortfarande utvecklingsområde att förbättra samarbetet.
- Det hade varit bra om de ansvariga för varselarbetet tilldelades mer tid

- I de fall som det blir en bra dialog mellan trygghetsorganisationerna/omställningsföretagen och Af finns det mycket att vinna. Vi har flera ex. där vi hjälpts åt med att identifiera personer som löper risk för långtidsarbetslöshet och som fått rätt hjälp från början hos Arbetsförmedlingen.
- Ofta är kontakten från trygghetsorg. inriktad på att Af skall finansiera en insats.
- Trygghetsorganisationen är sällan med initialt. Det är när företagen valt omställningsföretag som samarbeten inleds.
- Stora skillnader i samarbete beroende på vilket TRR kontor den sökande tillhör geografiskt
- Kan utveckla trygghetsorganisationernas bild och förväntan av vad Arbetsförmedlingen kan och ska åstadkomma. Något snedställd förväntan har förekommit vid gemensamma informationer till drabbade arbetsgivare och medarbetare.
- Vi hade en gemensam syn på identifiering av personer som löper risk för långtidsarbetslöshet. Men dessa personer ville inte skriva in sig hos AF så de kunde få tidig insats (10-12 personer).
- Vi har t ex fångat upp personer med funktionsnedsättning tillsammans med arbetssökande och trygghetsorganisationerna och kunnat hämta in medicinska underlag och då personerna blivit arbetslösa har vi redan kommit långt i planeringen med tex anställning med lönebidrag. Detta har kortat personens arbetslöshet radikalt.

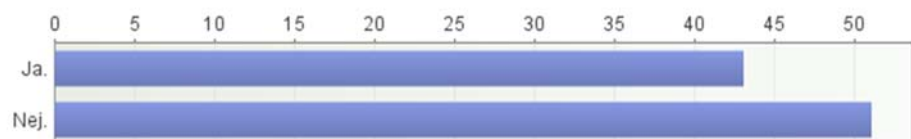
48. Om du svarade dåligt eller mycket dåligt i fråga 16c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra samverkan med en trygghetsorganisation?

Antal svarande: 4

- Sekretessen, Af:s uppdrag,
- Vi har för lite kunskap om de olika trygghetsorganisationerna och hur dom jobbar
- På vissa TRR kontor saknas kunskap om sjöfart och branschens förutsättningar
- Vi får aldrig veta vem/vilka som kommer att medverka TH från ag:ns sidan.

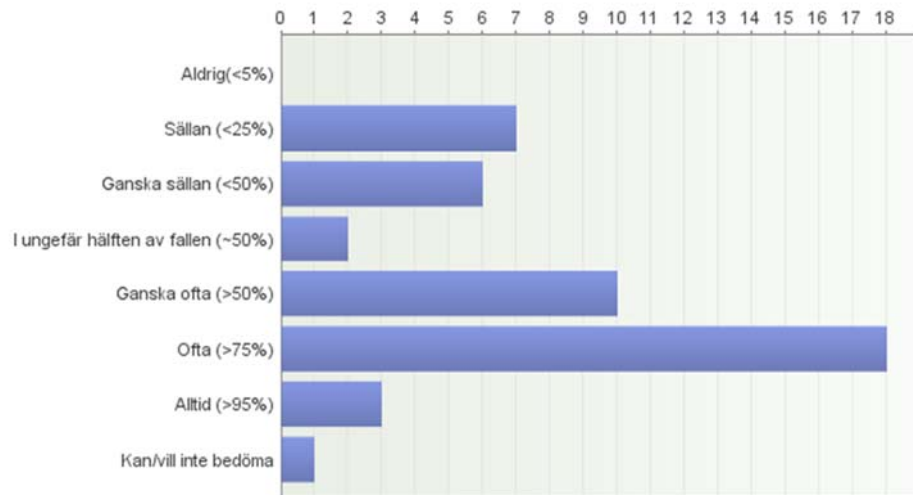
49. Fråga 17) Har ditt arbetsförmedlingskontor samverkat med omställningsföretag med anledning av varsel som lagts 2013?

Antal svarande: 94



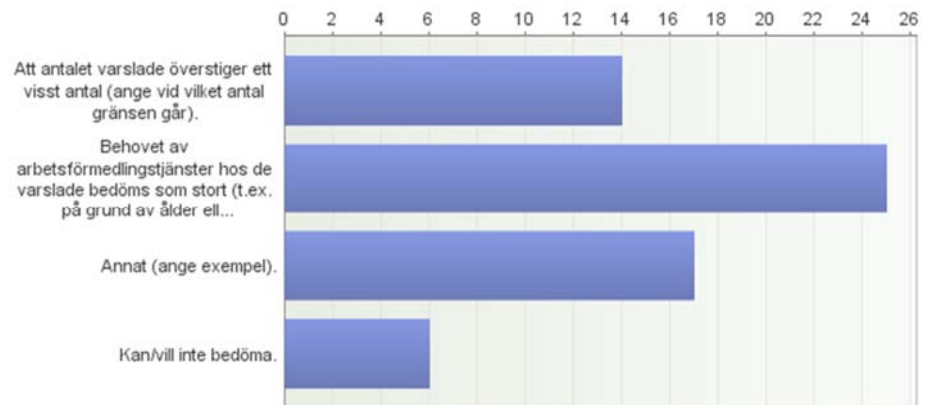
50. Fråga 17a) Uppskatta hur vanligt förekommande det är att arbetsförmedlingskontoret i samband med varsel samverkar med omställningsföretag.

Antal svarande: 47



51. Fråga 17b) Enligt din erfarenhet, vad är avgörande för att arbetsförmedlingskontoret samverkar med omställningsföretag med anledning av varsel?

Antal svarande: 47



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 5
- 15
- 20
- 10
- ca 30
- 5
- 15

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Bra kontaktvägar mellan TSL/AF

- om arbetsgivaren har avtal med omställningsorg
- Samverkan enligt upprättade rutiner.
- Önskemål om vår service
- se tidigare svar
- Ag's information om kontakter med omställningsföretag är avgörande.
- Omställningsföretagen tar kontakt med AF när de har blivit inkopplade
- Antalet varslade
- Utifrån behov och deras intresse till samarbete
- Företagets önskemål
- Att vi ser ett behov
- Vi försöker för det mesta ha bra kontakt med omställningsföretagen
- Att vi båda kan samarbeta på ett bra sätt
- arbetsgivarens önskemål
- Omställningsföretagen vill samverka.
- Utifrån AG behov

52. Fråga 17c) Uppskatta hur samverkan med omställningsföretag har fungerat på respektive område.

Antal svarande: 47

	Inte	Mycket dåligt	Ganska dåligt	Varken bra eller	Ganska bra	Mycket bra	Kan/vill inte	Totalt	Medelvärde
Ansvars- och arbetsfördelning mellan omställningsföretag och arbetsförmedlingskontor.	1	0	3	9	13	17	4	47	5,13
Gemensam bedömning av behovet av insatser för de varslade.	1	0	4	10	17	8	6	46	4,96
Tidsplanering för insatser från trygghetsorganisation och arbetsförmedlingskontor.	1	0	4	11	15	8	8	47	5,02
Annat (ange exempel).	0	0	0	1	0	0	3	4	6,25
<b>Totalt</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>144</b>	<b>5,34</b>

**Fritextsvar: Varken bra eller dåligt**

**Fritextsvar: Kan/vill inte bedöma**

53. Plats för kommentar till fråga 17c.

Antal svarande: 4

- Tjänstemannasidan TRR har ett bättre samarbete med Af än kollektivsidan
- Omställningsföretagen informerar sällan om att de finns tillgängliga även när den varslade lämnat sin anställning. Många varslade tror att deras stöd upphör när de slutar.
- Vid vårt stora varsel har omställningsföretagen och arbetsförmedlingshandläggare jobbat gemensamt med olika projekt, mässor

- rekryteringsträffar etc
- Bedömningen av vilka insatser som är aktuella fungerade inte i ingången till 2013. Genom gemensamma insatser har samarbetet och bedömningarna blivit bättre men fortfarande beroende på vilken samarbetspartner det handlar om. Centralt har TSL tagit ett stort ansvar för att förbättra samarbetet.

54. Om du svarade ganska dåligt eller mycket dåligt i fråga 17c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra samverkan med omställningsföretag?

Antal svarande: 4

- De är inte alltid villiga att samarbeta med Af. Kan ibland betrakta oss som en konkurrent.
- Omställningsföretag har självständigt planerat och inte varit i kontakt med oss på Arbetsförmedlingen så mycket
- Omställningsföretagets överenskommelse om att inte delge Arbetsförmedlingen vissa uppgifter, som exempelvis strider mot arbetslöshetsförsäkringens villkor.
- Omställningsföretagen har en drivkraft att "komma åt" insatser från AF för en större del än som har rätt till insatser baserat på uppdraget. I vissa fall kan också Omställningsorganisationer både vara en leverantör av omställningsinsatser och utbildningar vilket kan skapa felaktiga drivkrafter.

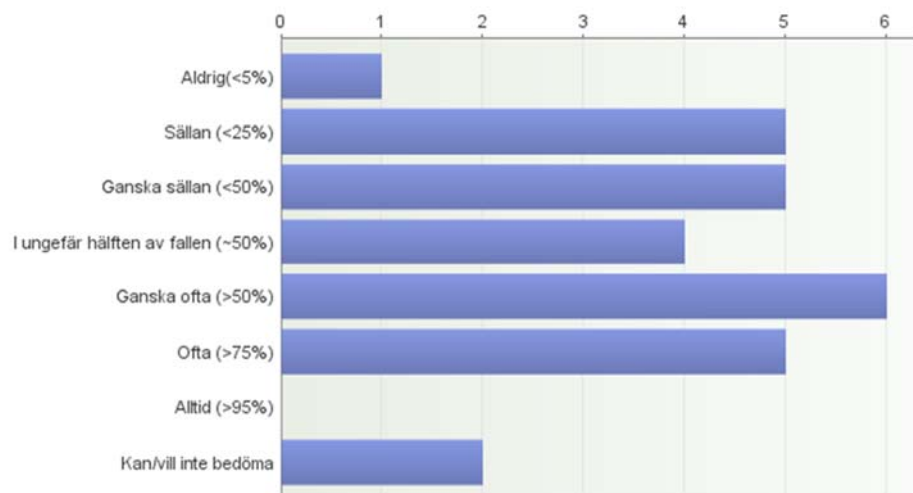
55. Fråga 18) Har ditt arbetsförmedlingskontor samverkat med en eller flera kommuner med anledning av varsel som lagts 2013?

Antal svarande: 96



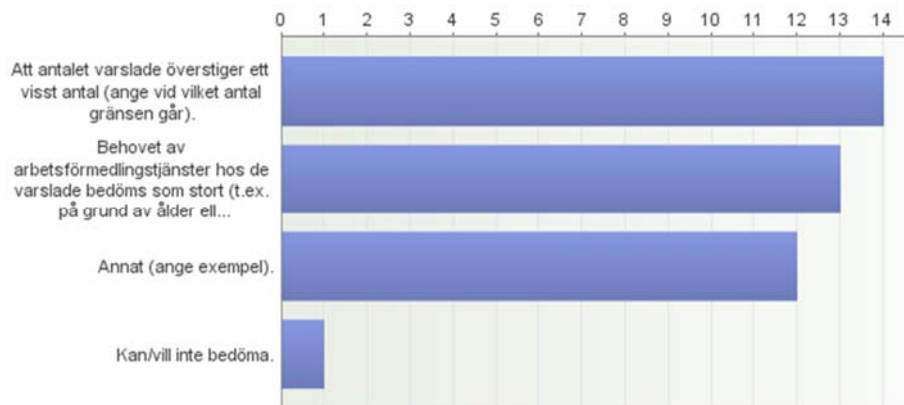
56. Fråga 18a) Uppskatta hur vanligt det är att arbetsförmedlingskontoret i samband med varsel samverkar med kommuner.

Antal svarande: 28



57. Fråga 18b) Enligt din erfarenhet, vad är avgörande för att arbetsförmedlingskontoret samverkar med kommun med anledning av varsel?

Antal svarande: 28



**Fritextsvar: Att antalet varslade överstiger ett visst antal (ange vid vilket antal gränsen går).**

- 20-30
- 10
- 30-50
- 50
- ca 50
- 25

**Fritextsvar: Annat (ange exempel).**

- Företagets betydelse i kommunen om kommunen vill/har behov
- Beroende på varslets omfattning i samråd med ag.
- Att rädda arbetstillfällena. Informera kommunens representanter utifrån att de också behöver ha dialog med företaget om möjligheter att förhindra/minska konsekvenserna av ett varsel.
- antalet varslade
- Varsel av vikt. Situationen avgör.
- Företagets önskemål
- Att varslet är stort eller att det är kommunen som är arbetsgivare
- Det intresse kommunen visar.
- Bra och nära samarbete med kommunen
- Om kommunen vill samverka.
- Utifrån resp. varsel



58. Fråga 18c) Uppskatta hur samverkan med kommunen har fungerat på respektive område.

Antal svarande: 28

	Inte	Mycket bra	Ganska bra	Varken bra	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Kan/vill inte	Totalt	Medelvärde
Planering av kommunal vuxenutbildning (exempelvis yrkesvux).	3	3	7	8	4	1	2	28	3,64
Planering av arbetsmarknadspolitiska åtgärder inom kommunen.	2	2	3	14	4	0	3	28	4
Annat (ange exempel).	0	2	0	0	0	0	0	2	2
<b>Totalt</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>3,21</b>

**Fritextsvar: Mycket bra**

- Studie och yrkesvägledning
- Lokaler mm som kommunen kan påverka

59. Plats för kommentarer till fråga 18c.

Antal svarande: 2

- Kommunens studie och yrkesvägledare deltar på många av de informationstillfällen Arbetsförmedlingen har på varslande företag.
- Eftersom AF-kontoret lokalt inte fick några extra resurser att sätta in, även vid stort varsel, fanns heller inga möjligheter att planera några arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

60. Om du svarade ganska dåligt eller mycket dåligt på fråga 18c: Enligt din erfarenhet, vad kan försvåra samverkan med kommuner?

Antal svarande: 2

- Komvux har väldigt sällan den organisationen så att de snabbt kan anpassa sin verksamhet utifrån ett större varsel i kommunen. Det kan ta år att planera en insats som kan behövas inom några månader.
- Representant från kommunen företräder oftast annan förvaltning än utbildning och arbetsmarknad. Processen blir längre och försvårad.

61. Fråga 19) Här finns utrymme för ytterligare kommentarer. Du kanske vill kommentera något viktigt rörande arbetsförmedlingens arbete med varsel som vi inte frågat om?

Antal svarande: 19

- Som jag skrivit tidigare så har jag via arbetsgivaren/advokatfirman/ kontakt personen för varslet påpekat att vi GÄRNA samverkar och informerar TILLSAMMANS med TSL/omställningsföretag/facket men det har inte blivit så. ( dvs inte beroende på arbetsförmedlingens ovilja att samverka som det skrevs i massmedia om sommaren 2013!)
- Bara en kort kommentar om användandet av bedömningsstöd för de som ställer sig som ombytest sökande. Af använder bedömningsstödet första dagen

- en person är helt utan arbete.
- Vi har förhållandevis ganska många små varsel 5-10 pers. Stora varsel har kommit mycket sällan, tack och lov. De enda svårigheterna hittills har varit information till varslade med många olika nationaliteter och språk, kan vara svårt att få tolkar på plats samtidigt. Skriftlig info från oss finns på många språk - men svårigheterna ligger i att kunna förklara, t ex a-kassa, aktivitetsstöd, aktivitetsrapporter m m.
  - Arbetsförmedlingen i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>15</sup> kontaktar arbetsgivare som anmält varsel direkt när en sådan inkommer. Problemet dock är att arbetsbelastningen på kontoret var/är så stort att annat blir lidande när vi är på varselinfo.
  - Se över vilka som ska ha behörighet i Varsel Admin och ta bort handläggare som ej har någon koppling till varsel. Detta pga sekretessen. Det blir svårare att säkerställa sekretessen när fler har behörighet
  - Kanske bara lite kuriosa men iallafall..... Vi har mottagit information från en stor nationell arbetsgivare som lät hälsa att i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>16</sup> får man snabb återkoppling. De menade på att vi var mycket snabba på att ta kontakt efter att varselanmälan är inlämnad. Min tanke är att tack vare den organisation som just nu finns i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>17</sup>, som storstad, med en samordningsfunktion gör att samtliga varsel snabbt blir synliga och upptagna i organisationen av förhoppningsvis rätt personer.
  - Se gärna kommentarer om regelverk kring inskrivning på AF i förhållande till Statlig lönegaranti. Det behövs ett klargörande enligt min mening.
  - enkäten har i första hand besvarats utifrån varsel och inte konkurser då arbetssättet blir annorlunda.
  - I frågorna där man svarar om det samarbete med arbetsgivare så har vi tolkat arbetsgivare som det företag som varslat.
  - Vilka insatser vi gör, vilka personer som är med vid insatserna, vilka samarbetspartners vi skaffar oss vid arbetet med varsel avgörs av storleken på varslet och inom vilket område varslet är lagt.
  - Vid de svar som lämnats ang 2013 var flertalet varsel arbetsgivare som varslat färre än 20 personer vilket påverkat svar angående samverkan med andra aktörer samt de aktiviteter som gjorts från AF:s sida. Vår uppbyggnad internt kring hantering av varsel såg även annorlunda ut.
  - Vi försöker bygga broar mellan företag när ett företag varslar och den kompetensen behövs på ett annat företag.
  - Som tur är har det ej förekommit mer än enstaka varsel och de har ej fallit ut, i mer än ett fall då de anställda bytte arbetsgivare.
  - Dålig/ingen introduktion inför uppdraget som varselansvarig. Vi har inte haft några större varsel, om detta skulle ske saknar jag kunskap på hur vi ska agera.
  - Under 2013 har vi i [borttaget av Riksrevisionen]<sup>18</sup> lagt grunden till en varselhanteringsmodell som bygger på fördjupat samarbete med Trygghetsorganisationer och Omställningsföretag. Syftet har varit att skapa en större förståelse för varandras uppdrag och lägga en grund för ett fördjupat samarbete.
  - Det är svårt att informera om AFs möjligheter till stöd och åtgärder, eftersom dessa är väldigt begränsade för personer som inte är prövade på arbetsmarknaden. Ofta är det personer som inte behöver stöd, som efterfrågar det. Att personer som identifierats av Trygghetsorganisationer/Omställningsföretag som riskerar

<sup>15</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

<sup>16</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

<sup>17</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

<sup>18</sup> Riksrevisionen har tagit bort ortsnamn och/eller kontorsnamn för att undvika att sekretessbelagd uppgifter röjs.

långtidsarbetslöshet kan välja om de vill skriva in sig hos AF (innan de går in i arbetslöshet) eller inte är också ett bekymmer. Att vissa företag inte medverkar till att AF får kontakt med de varslade innan första arbetslösa dagen för att informera är bekymmersamt. Men det är svårt att kräva eftersom vi vill ha ett fortsatt gott samarbete med arbetsgivaren i framtiden.

- Vi har små företag och därmed ganska små varsel vilket gör det lättare att hitta individuella lösningar/behov för varje AG.
- Svårt att veta vad ni avser med uttrycket "samverkat"
- Viktigt uppdrag som AF har att vara aktiv och skyndsamt hantera varsel