

# TRR

TIDNINGEN

NR 1 2011

## SMYGTRÄNA

Sitt dig stark  
på mötet

## JAN ELIASSON

Bli en bra  
förhandlare

## ANDRA KRAV

Ta hand  
om chefen

# Det rullar igen

**VOLVO HÄNGER MED  
I OMSTÄLLNINGEN**



**TRR-TIDNINGEN  
ges ut av TRR  
Trygghetsrådet**

**Adress**

TRR Trygghetsrådet  
Box 162 91  
103 25 Stockholm

**Telefon**

020-56 08 01

**Hemsida**

www.TRR.se

**Adressändringar**

E-posta den gamla och nya adressen, företagets organisationsnummer samt adresskoden till trrtidningen@trr.se.

**Ansvarig utgivare**

Stefan Eklund

**Informationschef**

Ann-Sofi Sjöberg,  
ann-sofi.sjoberg@trr.se

**Redaktör**

Gunilla Mild Nygren,  
Kung & Partners

**Redaktion**

Lena Egerkrans,  
Stefan Eklund, Heléne Palm,  
Jonas Ringdahl och Ann-Sofi Sjöberg

**Grafisk form**

Katrin Uddströmer,  
Kung & Partners

**Tryck och repro**

Trosa Tryckeri

**Upplaga**

65 000 exemplar

ISSN 1650-6383

Adresskällor för TRR-tidningen är FORA och PAR för VD, personal-ansvariga med flera i anslutna företag samt arbetsgivar- och fackförbund för anställda och förtroendevalda inom respektive förbund.



Nummer 1 2011

Omslagsfoto:  
Christer Ehrling

# Nu åker företagen berg-och-dalbana

**KONJUNKTURSÄNGNINGARNA** går allt snabbare. Det är kraftigare uppgångar och brantare nedgångar. Företagen tvingas med korta mellanrum både säga upp personal och sedan återanställa. Under året som gått har jag hört flera liknelser om tillståndet, men en bra sammanfattning lyder: "Vi åkte hiss ned, men vi behövde inte ta trapporna upp, vi kunde använda samma hiss tillbaka upp igen".

I dessa snabba upp- och nedgångar är det viktigt att behålla ett gott arbetsgivarvarumärke vid omställningen. Två företag som har åkt berg-och-dalbana de senaste åren är Väderstad och Volvo Personvagnar. Läs mer om deras erfarenheter på sidorna 7 och 9. Väderstad anställde, sa upp och anställde igen ett hundratal personer inom loppet av några år. Volvo Personvagnar har lärt sig att bemanna mer strategiskt för att hålla rätt kompetens kvar i företaget. Båda företagen har fått kvitto på att ett bra omställningsarbete lönar sig i form av framtida rekryteringsmöjligheter och goodwill.

**HOS OSS PÅ TRR FÅR VI** kontinuerligt en indikation på vilka kunskaper som efterfrågas och vilka som inte längre är giltiga. Via TRR Rekryteringsservice kan alla företag söka den kompetens de önskar bland våra uppsagda tjänstemän. För det är matchningen som blir knäckfrågan under de närmaste åren – vi kommer förmodligen att samtidigt få både ett arbetskraftsoverskott och brist på kompetens.

När det råder brist på en specifik kompetens kan vi på TRR rusta en person så att hon eller han har de kvalifikationer som efterfrågas hos ett företag. Det är en av de saker som gör TRR unikt. Vi ger varje individ det stöd och den extra pusselbit som behövs för att gå vidare till ett nytt arbete.

**ATT GÅ VIDARE EFTER EN OMSTÄLLNING** är svårt oavsett vilken funktion man har. Extra tufft kan det vara för chefer, som kanske först har varit med om att säga upp sina medarbetare och sedan själva måste lämna företaget. Vi har därför tagit fram ett speciellt program för chefsomställning. Cheferna får träffa en rådgivare med specialistkompetens och egen cheferfarenhet. Mer om tjänsten finns på sidorna 12–14, där berättar också Sony Ericsson hur de har använt sig av TRRs tjänst.

Vi ser fram mot en ljus vår på arbetsmarknaden. ■



**Bra omställningsarbete lönar sig i form av framtida rekryteringsmöjligheter och goodwill.**



JEANETTE HÄGGELUND

**CALLE LEINAR**  
VD, TRR

carl-gustaf.leinar@trr.se

## INNEHÅLL

- 4** **TEMA BERG- OCH DALBANEKONJUNKTUR** Parera svängarna
- 10** **NOTISER** Fika höjer stämningen
- 11** **JAN ELIASSON** lär dig förhandla
- 12** **TA HAND OM CHEFEN** TRR stöttar chefer på nytt sätt
- 15** **SMYGTRÄNA PÅ MÖTET** med bra resultat
- 16** **KUNDEN** Erfarna förändrare hos Milko
- 18** **OMSTÄLLNING** à la TRR till flera

## Äldre visar muskler på arbetsmarknaden

Antalet tjänstemän som sökte stöd hos TRR halverades under förra året jämfört med 2009 – 14 862 jämfört med 26 970.

– Ljusningen på arbetsmarknaden är efterlängtat. Nu är utmaningen att, utöver arbetet med företagets vardagsomställning, förstärka och utveckla mer effektiva insatser för att hjälpa de tjänstemän som har svårast att hitta tillbaka till ett nytt jobb, säger Carl-Gustaf Leinar, VD för TRR.

Glädjande visar siffrorna att i åldersgruppen 50 år och äldre, som har sökt sig till TRR och som har fått nytt arbete, har andelen ökat från 28 procent 2009 till 34 procent 2010.

Det egna kontakt-

nätet är allra viktigast för att få nytt jobb – 60 procent av de uppsagda tjänstemännen hittade rätt tack vare sina kontakter. Andelen som sökte och hittade sin nya anställning via internet ökade från 15 procent till 18 procent. Nio procent fick nytt jobb hos rekryterings- och bemanningsföretag, vilket är tre procent högre än 2009. TRR Rekryteringservice lotsade tre procent vidare till nya anställningar.



Av 19 262 aktivt arbetssökande som TRR stöttat 2010 har...

- 78 % fått fast anställning
- 8 % startat eget företag
- 5 % påbörjat längre studier

## Allt vanligare att vara kombinatör

En kombinatör är en person som är anställd, men som också driver någon form av egen näringsverksamhet som bisyssla. Fenomenet blir allt vanligare och beskrivs som den nya trenden i arbetslivet. Ordet kombinatör sägs ha myntats av SCB, Statistiska Centralbyrån, 2008. Cirka 350 000 personer kan sägas vara kombinatörer enligt statistiken.

(Språkrådet)



JAN OLSSON



JOHNER

## Unga väljer trygghet

De är inga frihetslängtande hoppjerkor: unga personer i åldrarna mellan 16 och 35 år är tvärtom den mest lojala arbetskraften. Det visar en global undersökning av revisionsföretaget Pwc. Nära hälften av de tillfrågade i den yngre åldersgruppen svarade att de vill ha en lång relation med sin arbetsgivare, medan äldre personer svarade att de hellre vill arbeta för flera olika arbetsgivare. I undersökningen framkom också, kanske inte lika förvånande, att de anställda värdesätter balans mellan arbete och fritid samt flexibla arbetsformer.

(ldg.se)

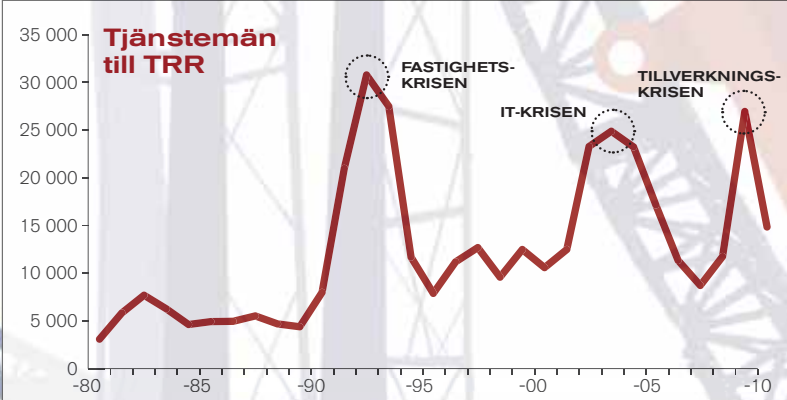
## Ny analys av LAS

PTK och Svensk Näringsliv ska utreda de faktiska konsekvenserna av turordningsreglerna i Las, lagen om anställningsskydd. Enligt Niklas Hjert, ordförande i PTKs förhandlingschefsgrupp, arbetar tjänstemän i branscher och företag med höga krav på kompetens. Det får konsekvenser för hur Las tillämpas och vilka lösningar som kan diskuteras i framtiden. Resultatet redovisas under våren. (SvD)

# 6

procent är regeringens prognos för arbetslösheten under 2014.

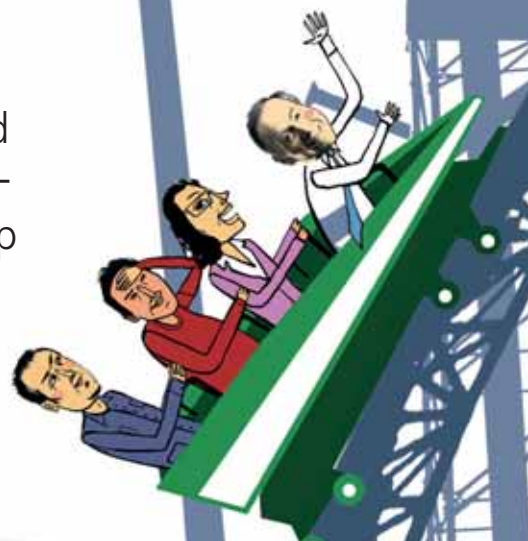
Anders Borg bemötte därmed OECDs kritik av den höga svenska arbetslösheten. För att nå dit krävs ett reformerat socialbidragssystem, satsning på lärlingsutbildningar och generellt en mer flexibel arbetsmarknad, enligt finansminister Borg. (DI)



Högre toppar och djupare dalar. Statistiken över antalet tjänstemän som sökt sig till TRR visar konjunkturernas berg- och dalbana.

**Det går upp och det går ned.** Så har det alltid varit, men nu svänger konjunkturen betydligt snabbare. Företagen kastas mellan att tvingas säga upp medarbetare och att kort därefter börja rekrytera igen. De måste kunna ställa om snabbt och samtidigt behålla rätt kompetens.

TEXT GUNILLA MILD NYGREN ILLUSTRATION MARIA RAYMONSDOTTER



# HÄNNG MED

## I UPP- OCH NEDGÅNGARNA

**Beredskapen för berg-och-dalbanekonjunkturen har ökat.**

– Förr glömde man snabbt det elände som var i en lågkonjunktur och gick vidare. Nu är företagen mer beredda och rustar sig för nästa nedgång i god tid, säger TRRs VD **Calle Leinar**.

Han ser samma snabba upp- och nedgångar inom sin egen organisation. Antalet uppsagda tjänstemän som söker stöd hos TRR Trygghetsrådet följer rådande konjunkturkurva och ger en bild av läget på arbetsmarknaden.

– Fram till 1992 låg den siffran ganska konstant runt 5 000 personer per år. Under de senaste 20 åren har det gått betydligt mer upp och ned. Nu, efter lågkonjunkturen 2008, ser vi en spetsigare kurva än någonsin för antalet uppsagda tjänstemän: den gick upp och ned under bara knappt två år.

Förklaringen, menar Calle Leinar, är den allt mer globaliserade ekonomin och en allt högre förändringstakt:





– Då, 1992, stod vår export för 20 procent och i dag för cirka 40 procent. Informationsflödet är snabbare, det som händer på finansmarknaden i New York slår igenom i Europa samma sekund. Vi lever med Just In Time- och Leanproduktion och slimmade organisationer.



Calle Leinar

Det kräver också mer av företagen för att överleva.

– Ett sätt att öka beredskapen är att satsa mer på omvärldsspaning, att hela tiden ha sina tentakler ute för att se och höra vad som händer. Utan spaning, ingen aning, det är ett bra talesätt som känns aktuellt just nu.

Han konstaterar att bara med bättre kännedom om vår omvärld blir vi mer beredda på det som kommer.

– Det kan ske på många sätt och behöver inte gälla för tio år, det räcker med att titta två, tre år framåt.

Att följa med i nyhetsflödet, vara aktiv i sociala medier, delta i yrkesnätverk och lyssna på andra företag, inte bara inom sin egen bransch, är bra sätt enligt Calle Leinar.

– Många har en övertro till sin egen bransch, att den är så speciell, men jag tror på att kommunicera och interagera mellan olika branscher och olika delar av näringslivet.

**Konjunktursvängningarna** drabbar heller inte längre alla branscher och överallt samtidigt. Nu senast var det svart i Västsverige och fordonsindustrin, men samtidigt blomstrade Stockholmsregionens tjänsteföretag. Detta öppnar nya möjligheter för arbetstagarna – men för att dra nytta av dessa behöver även de vara snabbfotade och beredda på omställning genom att hålla sig anställningsbara.

– Man kan säga att även för den enskilde individen är det viktigt att omvärldsspana och hålla sin kompetens aktuell, säger Calle Leinar.

– Förändring är det enda som är beständigt. Det går inte att som arbetstagare slå sig till ro och säga att ”nu kan jag

Fortsättning på sidan 8



#### **GASAR OCH BROMSAR**

Christer Kylén på Volvo Personvagnar satsar på strategisk bemanning.



## VOLVO PERSONVAGNAR

# Rätt strategi i svängarna

**Omställningsprocessen var komplicerad under den kris som drabbade Volvo Personvagnar 2008 – 2009. Företaget fick använda både gas och broms samtidigt.**

TEXT TOVE GYLLENSTIERNA FOTO CHRISTER EHRLING

– Samtidigt som vi var tvungna att utöka varslen, hade vi behov av viss kompetens, varför några av våra konsulter tillsvidareanställdes, säger Christer Kylén, Employee Benefits & HR Shared Service.

Redan tidigt under 2008 kände Volvo Personvagnar av en nedgång i konjunkturen. I juni varslades 1 200 anställda, lika många i produktionen som tjänstemän. TRR och Startkraft kopplades in i omställningsarbetet.

– Men under hösten förvärrades situationen snabbt av den allt djupare krisen. Vi insåg att den nedskärning vi påbörjat inte skulle räcka till, säger Christer Kylén.

I oktober lades ett nytt större varsel som omfattade 2 700 anställda i Sverige och 900 runt om i världen. Dessutom måste samarbetet med konsulter och inhyrd personal sägas upp, sammanlagt 1 200 personer. Totalt berördes 6 000 personer, men med hjälp av alternativa besparingar, frivilliga pensioneringar och liknande stannade antalet som omfattades av omställningsprojektet på 4 624.

En extra svårighet var att behovet av olika personalkategorier varierade över tid under pågående kris. Det berodde bland annat på att bilar med låg energiförbrukning efterfrågades allt mer och ledde till behov av experter på elektrifiering.

– Medan vi sade upp specialister av en viss typ hade vi fortfarande behov av annan kompetens. Det blev till och med så att vissa konsulter med spetskompetens erbjöds anställning hos oss.

**En bra dialog med facket** löste många knutar. De goda relationerna ledde bland annat till ett besparingsavtal, där anställda vissa dagar fick ledigt med ett löneavdrag som var mindre än den minskade arbetstiden.

– Nu i början av 2011 ser allt mycket annorlunda ut än för två och ett halvt år sedan. Med vår nya offensiva ägare Geely har vi fått framtidstro och konjunkturen pekar uppåt.

Men signalerna från marknaden är inte helt enkla att tyda. Den situation som företaget befinner sig i nu är på sätt och vis ännu svårare än krisen 2008, påpekar han:

– När man måste säga upp folk finns ingen återvändo, även om det är smärtsamt. Nu finns osäkerhet om vad som ska hända och hur vi ska tackla situationen. Vi har lärt oss att när det går ner, kan det gå snabbt. Därför måste vi se om vårt hus i tid och försöker genomföra en strategisk bemanning, där vi tar in delar av den kompetens och kapacitet vi behöver via konsulter och bemanningsföretag.

Precis som under nedgången handlar det nu också om att viss kompetens är överflödigt, medan det är brist på annan.

– Men vi rekryterar också till både visstids- och tillsvidareanställningar och för hela tiden en diskussion med facket. ■

Fortsättning från sidan 6



det här” och bara fortsätta med det. Istället gäller det att då och då fundera på om man skulle få sitt eget jobb om man sökte det i dag. Ett annat sätt kan vara att söka andra jobb och testa hur man står sig i konkurrensen.

Företagen klagar ofta på stelbenta arbetsmarknadslagar som hindrar flexibilitet och snabbhet att ställa om, men det är också en kulturell fråga. Fortfarande belönar många företag anställda för lång anställningstid, kanske med befordran, guldklocka eller högre lön.

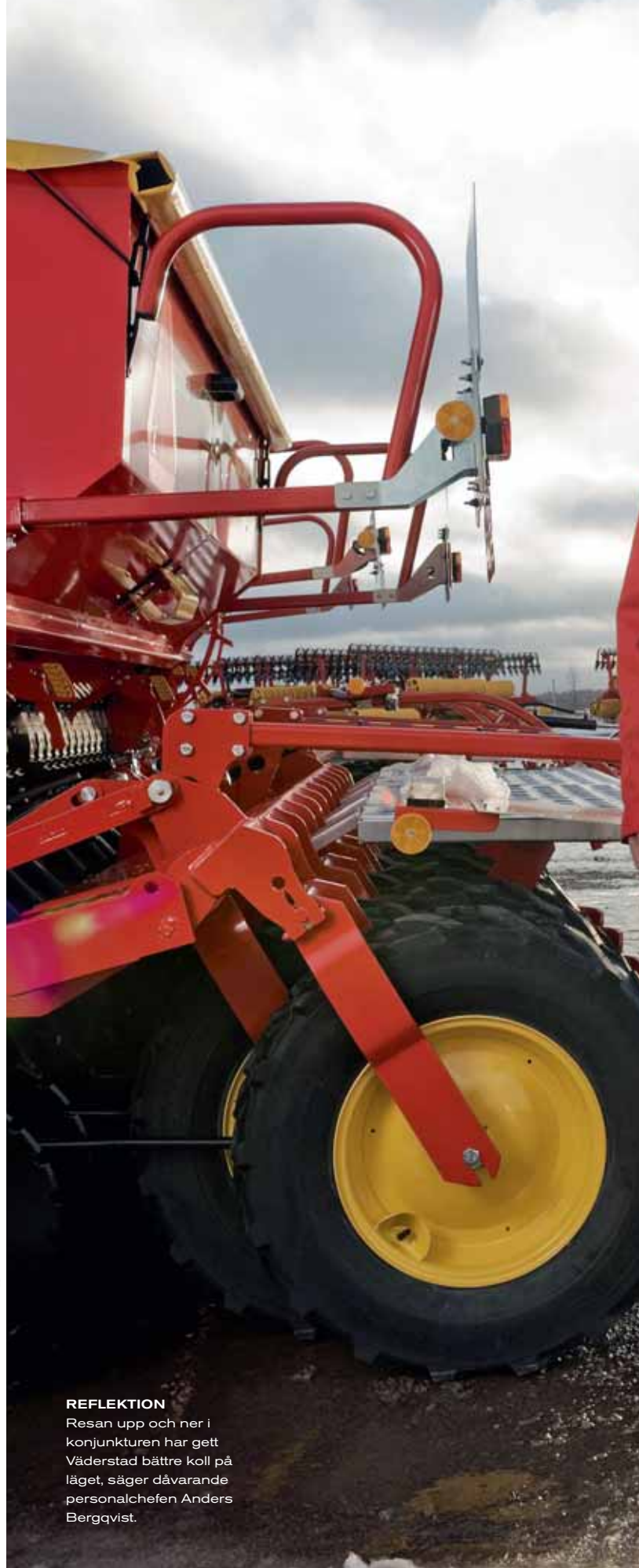
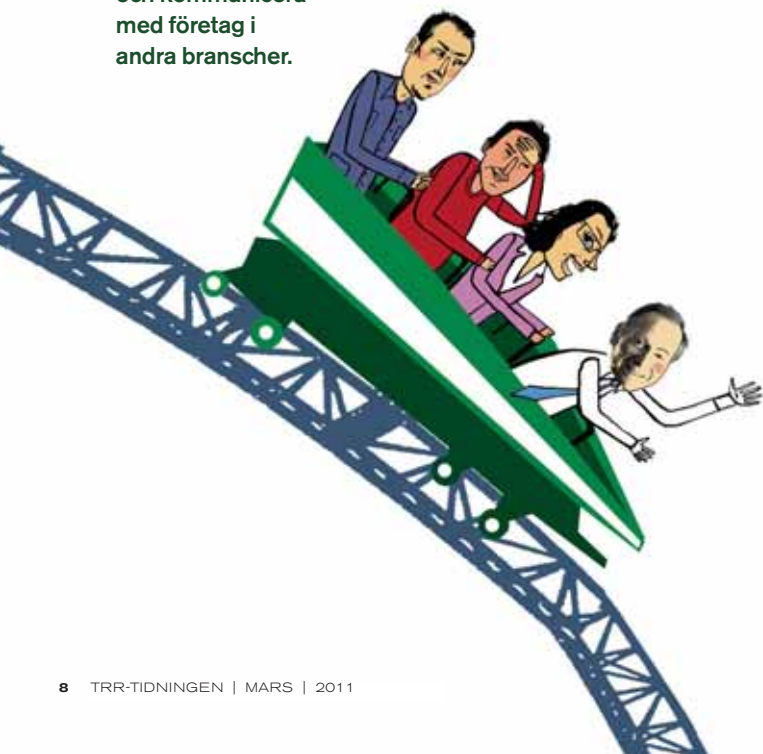
– Istället tycker jag att en viss mån av hoppjerkeri ska uppmuntras. Att byta arbetsuppgifter inom företaget, byta jobb eller vidareutbilda sig ska belönas. Om det inte finns något incitament att sitta på sin post i många år, så främjar det flexibiliteten inifrån företagen.

Det finns inte samma tygghet på arbetsmarknaden i dag jämfört med tidigare årtionden. Det gäller att tänka ”inte om jag blir uppsagd, utan när”, enligt Calle Leinar.

– Men fortfarande eftersträvar vi alla trygghet, även yngre generationer. Trygghet vill både företag och arbetstagare ha, men i dag består den av att hålla sig uppdaterad, flexibel och ständigt medveten om vad som krävs av oss, både i dag och om två år. Det gäller för alla parter. ■

### TRR:S TIPS | Så hänger du med

- Se till att ha bra omvärldsbevakning.
- Beskriv för medarbetarna vilka utmaningar företaget står inför och som kan påverka kraven på att vara anställningsbar i morgon.
- Satsa på aktiv kompetensutveckling och strategisk rekrytering så att företaget blir snabbfotat.
- Ha en kultur som uppmuntrar medarbetare att byta jobb ibland.
- Var aktiv i sociala medier, delta i yrkesnätverk och kommunicera med företag i andra branscher.



#### REFLEKTION

Resan upp och ner i konjunkturen har gett Väderstad bättre koll på läget, säger dåvarande personalchefen Anders Bergqvist.



## VÄDERSTAD

# De uppsagda är tillbaka

**För verkstadsföretaget Väderstad har tillvaron varit upp och ner de senaste åren. En kraftig uppgång 2007 följdes av djup nedgång december 2008. Men nu är det åter full fart. Och det har visat sig att en bra omställning ger goodwill.**

TEXT TOVE GYLLENSTIERNA FOTO FREDRIK SCHLYTER

– Mindre än ett år efter det sista varslet nyanställer vi och flera av dem vi sagt upp vill komma tillbaka, även om de hunnit få andra jobb, säger Anders Bergqvist, dåvarande personalchef, Väderstad.

Familjeföretaget Väderstad utanför Mjölby, som tillverkar jordbruksmaskiner, har i dag cirka 550 anställda i Sverige och 150 på försäljningskontor runt om i världen.

– Nedgången i december 2008 kom mycket hastigt och fick ett snabbt förlopp, säger Anders Bergqvist.

Orsaken var dels att vetepriset sjönk, dels att den ryska marknaden dök. Just den snabba tillväxten i Ryssland hade lett till att Väderstad expanderat kraftigt bara några år tidigare.

– Under 2007 och första halvåret 2008 ökade vår ryska export och vi nyanställde 250 personer – visstidsanställda, inhyrda och tillsvidareanställda.

När krisen kom stod den ryska marknaden för mellan 20 och 30 procent av försäljningen. Försäljningskurvan svängde ned, mest på grund av att Ryssland införde importtullar och fördelaktiga lån till köp av inhemska jordbruksmaskiner.

– Vi var tvungna att säga upp så gott som alla visstidsanställda, cirka 100 personer, och den inhyrda personalen, cirka 50 personer.

Under 2009 förvärrades läget. I december 2009 varslades ytterligare 25. Parallellt med omställningen löpte ett kompetensutvecklingsprojekt.

– Det gav oss annat än nedskärningar att tänka på. De medarbetare som fanns kvar i företaget stimulerades att se framåt och de som skulle lämna stärkte sin kompetens, så att de blev mer attraktiva på arbetsmarknaden.

**Under sommaren 2010** gick vetepriset upp och efterfrågan på Väderstads maskiner tog fart igen.

– När vi kom tillbaka efter semestern var det full fart på alla marknader. Ganska snart förstod vi att vi måste börja anställa igen.

Det hade gått mindre än ett år efter det sista varslet. Med den omställningen i så färskt minne, bestämde sig Väderstad för att främst visstidsanställa och att hyra in personal, men har även tillsvidareanställt 20 personer. Väderstad fick ett kvitto på att ett bra omställningsarbete lönar sig. Det ger goodwill.

– Av de 50 tjänstemän som vi hade sagt upp fick vi nu tillbaka 13. Av de 75 kollektivanställda vi tog in hade 60 varit hos oss tidigare.

Och krisen har trots allt fått en del positiva följder, påpekar Anders Bergqvist.

– Vi arbetar med nya mer effektiva arbetssätt. Vi har lärt oss att reflektera mer över vad och hur vi gör. ■



## Tid för fritid

Många vill gå ner i arbetstid, men törs inte av rädsla för att karriären ska bli lidande. Samtidigt blir vår fritid allt mer aktiv och inte alltid så avkopplande som vi skulle behöva. Det är några av slutsatserna i doktorsavhandlingen "Om tidens värde" av sociologen Paul Fuehrer vid Stockholms universitet. Han har intervjuat 130 personer i Stockholm, Södermanland och Jämtland. De flesta föredrog kortare arbetstid med stagnerad lön, framför en stor lönehöjning och oförändrad arbetstid. Men i realiteten var valet inte lika lätt – många, inte minst kvinnorna, var oroliga för att kortare arbetstid skulle innebära att de blev omsprungna i karriären, enligt Paul Fuehrer. Ju bättre ekonomiska möjligheter, desto mer valmöjligheter finns också för en aktiv fritid. Något som inte alltid är positivt, anser forskaren själv, som tycker att vi ska värna om vår ej inbokade tid, ha tid för eftertanke och ta det lite lugnare. (DN)

## Fika höjer stämningen

Två eller fler fikapauser per dag med dina kollegor är ett mått på en trivsamt arbetsplats med positiv stämning, allt enligt en undersökning med 8 000 personer som svarade på frågor om sina fikavanor på jobbet. Bland dem som fikar minst två gånger per dag tycker 69 procent att det är trivsamt på arbetsplatsen, bland dem som aldrig fikar är det bara varannan som tycker att stämningen är trevlig. Norrlandningarna är allra bäst på att fika – varannan uppger att han eller hon gör det minst två gånger per dag. Bland stockholmarna fikar endast 17 procent med varandra två gånger eller mer. Undersökningen gjordes av Manpower i samarbete med Kairos Future.

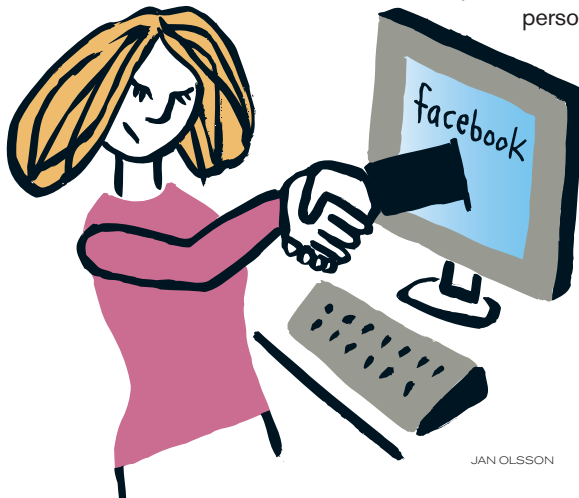
(Computer Sweden)

## "Vi har en i det närmaste unik stark ekonomisk utveckling i Sverige."

RIKSBANKSCHEFEN STEFAN INGVES KONSTATERAR I SVD ATT RIKSBANKEN HAR LAGT DISKUSSIONEN OM DOUBLE-DIP (ALLTSÅ EN NY RECESSION) BAKOM SIG.

## Möt kunderna på Facebook

Askmolnet som stannade världen för en stund, framför allt flygtrafiken, startade samtidigt en intensiv aktivitet inom sociala medier. Inte av privatpersoner, men av företag. Det blev startskottet för resebranschens numera etablerade aktivitet på framför allt Facebook. När frustrerade kunder inte kom fram på telefon, vände de sig istället till Facebook. På Ving fanns åtta personer i skift, 18 timmar per dygn för att bemanna Facebooksidan, SAS gick från 13 000 till 21 000 Facebookvänner på en vecka och Arlanda fördubblade antalet följare på Twitter dagarna efter askmolnet.



JAN OLSSON

Många företag har också en ny typ av kundtjänst på Facebook. Konsumenttunga företag som mobiloperatörer och bredbandsbolag har snabbt fått hitta hit för att bemöta missnöjesgrupper på internet. Många bolag upplever dock att det är svårt att veta vem som äger frågan. Ett tips är att flera avdelningar inom företaget stöttar varandra och driver en Facebooksida framåt, till exempel en mix av marknad, försäljning och kundtjänst. (SvD)

## Engagemang som lönar sig

Att visa sitt samhällsengagemang är populärt hos konsumenterna. Det visar en ny studie gjord på uppdrag av SIS, Swedish Standards Institute. Av tusen tillfrågade tycker hälften att det är viktigt att de produkter eller tjänster de köper främjar samhället och miljön. Mer än hälften vill att företagen underlättar för dem att fatta rätt köpbeslut. De olika märkningarna verkar dock mest förvirra – bara två procent tycker att de är klara och tydliga. (Miljöaktuellt)

## Proffset Jan Eliassons 5 bästa tips

# Lär dig förhandla

**Hela livet är en förhandling, konstaterar Jan Eliasson.** Han är diplomat, före detta utrikesminister och erfaren förhandlare för fred i många av världens oroshärdar. Här är hans bästa råd för att lyckas med en förhandling.

Att förhandla är en kombination av både teknik och känsla. Och vi förhandlar nästan hela tiden, menar Jan Eliasson: om vem som ska utföra en arbetsuppgift, om vem som befordras, om var vi semesterar och om vem som gör vad hemma.

En bra förhandling lägger grunden till ett bra beslut där båda parter känner sig nöjda.

Enligt Jan Eliasson finns fem grundpelare för en bra förhandling:

### 1. SPRÅKET

Detta är förhandlaren verktygslåda. Vikten av att använda rätt ord och terminologi är stor. Jan Eliasson ger exempel från sitt arbete som fredsforhandlare i Sudan. Läget var låst, någon vapenvila kom inte till



stånd. Då insåg man att ett nytt ord behövdes för att få parterna att se det humanitära behovet av fred.

– Istället för vapenvila använde vi ”humanitär korridor” för att rädda liv, och förslaget gick igenom, berättar han.

### 2. TAJMING

Strategiskt viktigt och ofta underskattat är dels tajmingen för själva förhandlingen, dels i vilken ordning argumenten kommer.

– Logiken i argumenteringen bör vara som en trappa. Förbered i vilken ordning frågorna bör komma. Ett tips är att alltid ha ett argument som inte har sagts eller använts förut i bakfickan, det kan göra dig till vinnare, säger Jan Eliasson.

### 3. KOMMUNIKATION OCH MEDIAS ROLL

I publika förhandlingar finns allt att vinna på att ha en media- och kommunikationsstrategi. De tysta förhandlingarnas tid är förbi.

### 4. FÖRSTÅ KULTUREN

En skicklig förhandlare måste kunna sätta sig in i den andra partens situation. Det gäller både i internationella förhandlingar och i ett företag: vem ska vi förhandla med? Vad gör de, hur tänker de och varför.

– Jag försökte alltid skicka mina medarbetare i förväg där vi skulle förhandla, för att känna sig för, sitta på caféer och insupa kulturen. Det ger väldigt mycket i en senare förhandling, säger Jan Eliasson.

### 5. DEN EGNA PERSONLIGHETEN OCH RELATIONEN TILL ANDRA

– Som förhandlare måste man vara både kunnig och ärlig, men det är också viktigt att våga visa känslor och vara sig själv.

#### NORRA DARFUR 2007

Jan Eliasson reser runt för att förmå stammarna att ansluta sig till fredssamtalen med Sudan.

# Ta hand om

Rådgivare med specialistkompetens. Mer flexibelt och individanpassat. De senaste åren har allt fler företag efterfrågat ett omställningsprogram speciellt utformat för chefer. **Nu lanserar TRR en ny tjänst för chefsomställning.** **TEXT** LISELOTTE FRITZ **FOTO** ISTOCK OCH CHRISTIAN ANDERSSON

– Vi har alltid tagit väl hand om högre chefer och chefer på mellannivå. Med den nya tjänsten blir vi mycket tydligare med vad vi erbjuder och hur vi arbetar gentemot våra kunder, säger **Sylvia Björklund**, rådgivare på TRR.

I drygt ett år har Sylvia Björklund, **Mats Alexandersson** och **Johanna Christensson** – alla rådgivare baserade i Malmö och Helsingborg – varit med i den grupp på sex personer som arbetat fram ett omställningsprogram speciellt utformat för chefer.

– I Göteborg och Stockholm har man arbetat med chefer på liknande sätt tidigare. Nu lanserar vi en rikstäckande tjänst som sprids till alla regioner, säger Johanna Christensson.

**Den nya tjänsten** har vuxit fram genom TRRs kundföretag som signalerat att chefer i omställning har särskilda behov. Dessutom ville TRR göra innehållet i tjänsten tydligare.

– Vi arbetar med privatanställda tjänstemän på olika nivåer. En del ledare har känt att de inte stämmer in i gruppen. De har ofta andra typer av frågeställningar och andra behov när det gäller coaching och nätverkande, säger Mats Alexandersson.

– Chefer ställer också ofta högre krav på rådgivaren och rådgivarens tillgänglighet, tillägger Johanna Christensson.

Hög tillgång till särskilt utvalda rådgivare, som matchas till varje individ är viktiga delar i den nya tjänsten. Egen ledarskaps erfarenhet, specialistkompetens i chefsomställning och ett eget brett kontaktnät är krav som ställs på de rådgivare som ska arbeta med just chefsomställning. Profilen stämmer väl in på Johanna Christensson och Mats Alexandersson, som båda arbetar som chefsrådgivare från och med årsskiftet.

Johanna har lång erfarenhet från bilindustrin, bland annat som personaldirektör på bilsätstillverkaren Lear Corporation i Trollhättan. Där var hon med på en tuff resa med stora personalnedskärningar. Mats har varit personalchef på ett medelstort teknikföretag och har även han erfarenhet från chefsomställning.

– Chefer och ledare vill gärna att den rådgivare de möter



Sylvia  
Björklund



Mats  
Alexandersson



Johanna  
Christensson

ska ha haft en position i näringslivet och liknande erfarenheter, som de själva, bakom sig. Det skapar en större trygghet och en annan dialog, säger Johanna Christensson.

– När man coachar ledare krävs en gedigen kunskap om chefsrekrytering. Man måste känna till att processen – ofta med externa rekryterare och bolagsstyrelser inblandade – är mer utdragen. Man måste kunna agera bollplank och anpassa rådgivningen efter deras behov, tillägger Mats Alexandersson.

**Hos många chefer** som förlorat jobbet finns en rädsla för att blotta sig för andra människor i en ny livssituation, utan sin yrkesidentitet. Ofta känns det då lättare att möta personer med liknande bakgrund och erfarenheter.

– I den nya tjänsten ingår något vi kallar för chefsforum. Tanken är att man där ska möta andra chefer, utbyta erfarenheter och nätverka över bolags- och branschgränser. Eftersom vår nya tjänst är rikstäckande är forumet öppet även för klienter i andra regioner.

Startskottet för den nya tjänsten gick vid årsskiftet. En viktig uppgift är nu att informera de 32 000 anslutna kundföretagen. En annan viktig uppgift är att etablera tjänsten internt.

– Vi har alltid tagit väl hand om chefer. Nu kommer vi att göra det ännu bättre, avslutar Sylvia Björklund. ■

# chefen



## ANDRA KRAV FÖR CHEFER

Rådgivare med specialistkompetens stöttar chefer under omställning.

## Specialutformad tjänst för chefer

■ TRRs nya tjänst är utformad för högre chefer och chefer på mellancheftsnivå för att ännu bättre kunna stötta chefer i omställning. I grunden finns TRRs beprövade metodik, anpassad efter individen. Chefernas specifika behov analyseras för att ge varje person rätt matchning av rådgivare och grupp för det chefsforum som ingår.

### Cheferna erbjuds:

- en personligt anpassad handlingsplan.
- tillgång till rådgivare som är speciellt utvalda för sin specialistkompetens, ledarskaperfarenhet och nätverk.

I ett chefsforum kan personer i likartad situation nätverka över bolags- och branschgränser. Forumet är uppdelat i tre delar:

**Del 1:** För reflektion och erfarenhetsutbyte. Kartläggning av kompetens och ledarskap för att ge ökad självkänedom.

**Del 2:** En genomgång av olika vägval. Hur man bearbetar arbetsmarknaden och utvecklar sitt eget nätverk för att hitta en ny anställning.

**Del 3:** Ger svar på frågan vad man har att erbjuda arbetsmarknaden. Rustar deltagarna inför en rekryteringsprocess och visar vägen mot nästa steg.

SIDAN 14



## Så gjorde Sony Ericsson

När Sony Ericsson hårdbantade sin organisation i Lund blev 450 personer uppsagda, många av dem var chefer.

– Med hjälp av TRR har vår chefsomställning fungerat otroligt smidigt, berättar HR-chef Alf Johansson.

Alf Johansson har arbetat med HR-frågor i 25 år, de senaste sex åren som HR-chef på Sony Ericsson i Lund. Han menar att det vid stora nedskärningar och efter avslutade förhandlingar är viktigt att fokusera på dem som ska vara kvar. Samtidigt bör någon annan även fokusera på dem som tvingas sluta. Och det är här TRR kommer in. En grundförutsätt-



Det tydligaste tecknet på att det har fungerat bra är att vi fått så få frågor. Många chefer har snabbt fått nytt arbete.



## Ta hand om chefen



ning för ett bra resultat är att ha kontakter för både de uppsagda och för företaget. Så har Sony Ericsson valt att arbeta.

**Under åren** har Alf Johansson haft ett bra samarbete med TRR och han tvekade aldrig om att det var TRR som skulle få uppdraget att ta hand om även de högre chefer som tvingades lämna Sony Ericsson.

– Innehållet i TRRs grundtjänst var bra, men saknade den sista lilla tvisten som gör att cheferna känner att det gäller dem. Tjänsten behövde skraddarsys efter våra behov. Vi efterfrågade bland annat coacher som själva hade erfarenhet som chefer, säger Alf Johansson och fortsätter:

– TRRs styrka är att de är så flexibla. Våra kontaktpersoner var mycket mottagliga för våra idéer och öppna för att ta in extern hjälp. Efter flera diskussioner finlipades tjänsten och förpackades på ett sådant sätt att vi blev nöjda.

Alf Johansson har haft uppföljningar med TRR och också fått feedback från flera av de cirka 35 chefer på både mellanchefsnivå och högre chefsbefattningar, som lämnade Sony Ericsson. Samtliga av de chefer han talat med tycker att kontakterna med TRR har fungerat bra. Att de har fått sina olika behov och önskemål tillgodosedda, en individanpassad coaching och bra hjälp att utöka det egna nätverket.

– Sammantaget är vi mycket nöjda. Skulle vi behöva göra ytterligare stora nedskärningar kommer vi absolut att arbeta på samma sätt.

**Ulf Bengtsson**, facklig representant på Sony Ericsson i Lund och förbundsordförande i Sveriges ingenjörer, är även han positiv till insatserna:

– Det tydligaste tecknet på att det har fungerat bra är att så få har hört av sig till oss med frågor. Många chefer har snabbt fått nytt arbete. De jag har talat med är nöjda med den coaching de får.

Ulf Bengtsson var med om stora nedskärningar även i början av 2000-talet. Då anlätade man ett annat företag för att hantera chefsomställningen.

– Det fungerade bra, men det här har fungerat ännu bättre. Det känns som om TRR har bättre koll på vilka krav chefer ställer och vilka behov de har. ■



Utnyttja tiden när du sitter still till att smygträna. Med några enkla rörelser förbättrar du blodcirkulation, smidighet och styrka – allt medan du lyssnar på genomgången av nästa års budget.

**Hälften** av oss sitter ner mer än hälften av vår vakna tid. Läs meningarna igen och tänk efter vad det innebär: Hälften av oss sitter ner mer än hälften av vår vakna tid.

Inte konstigt att ryggar går sönder, nackar kröks, axlar krampar och vi blir allmänt trötta samtidigt som risken för allvarliga sjukdomar ökar.

**Många företag** uppmanar därför sina anställda att motionera. Faktum är att träning är bra för både de enskilda medarbetarna och för företagen som får friskare personal. Stora arbetsplatser skaffar egna gym, andra subventionerar avgifter för idrottande. Det är bra, men ändå sitter hälften

av oss ner mer än hälften av vår vakna tid. Vi måste ju ha våra möten, skriva våra rapporter och sitta på konferenser.

Den nya trenden är därför att träna medan man arbetar. Smygträning helt enkelt.

Ett exempel: Ett konferensrum, sex personer runt ett bord där mineralvattnet står på rad och vässade pennor ligger redo på blocken. Här vankas budgetsiffror, årsresultat och försäljningssiffror.

Vänta! Vad var det där? Något rörde vid vänstra knäet. Och en gång till. Det är troligen din bordsgranne som smygtränar under mötet.

Något som kan ses som en mindre folkrörelse har startat i Sverige. Inte minst

efter att en uppmärksam bok i ämnet, Smygträning för stillasittare, skrevs av sjukgymnasterna Britta Balkfors och Jenny Kroon. Deras idé föddes när de insåg hur mycket de själva satt stilla - och hur fel det är för kroppen.

– Det är inte så viktigt hur ofta eller hur mycket du gör. Det viktiga är att du gör det. Och du kan träna medan du gör annat, pratar i telefon eller lyssnar på ett föredrag, säger Britta Balkfors.

**Smygträning funkar** i princip överallt. ”Sitt dig stark”, uppmanar författarna.

En bonuseffekt, vid sidan av att man blir starkare, är att man blir piggare.

Hemligheten är att hjälpa dålig cirkulation på traven. Den gör oss trötta och okoncentrerade, medan vi tänker klarare om vi aktiverar kroppen medan vi sitter. Men smygträningen hjälper inte konditionen särskilt mycket – så promenaderna behövs de också. ■

# Smygträna på mötet

TEXT LENA NYBLAD-LILJEDAHL  
ILLUSTRATION JOANNA ANDREASSON

## TIPS | Bra sätt att träna i smyg

- **Sträck ut benet**, håll tjugo sekunder.
- **Knyt handen**, slappna av, knyt igen.
- **Håll in magen** Håll och spänn tjugo sekunder.
- **Ta alla chanser** i bil, buss, vid skrivbord.
- **Skaffa appen** "Smygträning för stillasittare" till mobilen, mer information finns på [www.stillasittare.se](http://www.stillasittare.se).
- Och glöm inte **ansiktsminen**, det kan vara bra att se obekymrad ut när musklerna jobbar.

Boken Smygträning för stillasittare är utgiven på Förlaget Tre ben.



**SITT DIG STARK OCH SMART**  
Vi tänker bättre om vi aktiverar kroppen medan vi sitter.

**Starka känslor** som rymmer allt från apati till upprymdhet får plats i omställningsarbetet när 190 personer får gå från mejeriföretaget Milko.

– Det är alltid trist att bli uppsagd, men jag vill att vi efteråt kan säga att varje anställd fick den hjälp de behövde, säger Lotta Persson, personalansvarig vid Milko i Östersund.

TEXT THOMAS EKENBERG FOTO TOMMY ANDERSSON

Under våren lägger mejeriföretaget Milko ner två av sina fyra mejerier och 190 anställda får gå.

– Beskedet kom som en chock för många. Trots att vi under många år levit med ständiga anpassningar och rationaliseringar, så var det ingen som kunde förutse att vi skulle drabbas så hårt i ett enda slag, säger **Staffan Åström**, som är facklig representant för Unionen på koncernnivå.

– Orsaken är bristande lönsamhet och den hårdnande konkurrensen inom mejerivärlden.

Redan i mitten av februari upphörde produktionen på anläggningarna i Karlstad och Sundsvall. Men hanteringen av uppsägningarna började långt tidigare.

– Redan när vi fick inriktningsbeslutet från styrelsen i juni 2010 började vi göra upp en plan för omställningen. I ett tidigt skede tog vi med TRR i arbetet och de fick informera om vilka stöd som de tjänstemän som eventuellt skulle beröras kunde få, säger Lotta Persson.

Totalt berörs ett 30-tal tjänstemän i Karlstad, Sundsvall och Östersund.

Milko bildades 2000 som en sammanslagning av två andra mejeriföretag. Lotta Persson berättar att man sedan dess har jobbat med ett antal omställningar och situationer med arbetsbrist.

– Vi har god vana och vet vikten av att komma igång med omställningsarbetet så snabbt som möjligt. Vi har också goda erfarenheter av att jobba med TRR som har varit med och stöttat oss i alla tidigare omställningar, säger Lotta Persson.

**Nedläggningen innebär** att två stora arbetsplatser som funnits länge försvinner helt. Och företaget har många trotjänare som varit med i många år.

– Många söker jobb för första gången och har kanske aldrig behövt skriva ett CV, konstaterar Staffan Åström.

Reaktionerna varierar stort, säger Lotta Persson och konstaterar att det därför är viktigt att erbjuda individuell stöttning:

– För vissa kan det vara en stor omställning. Andra ser det som en möjlighet att få göra något annat. Ytterligare några har skyggglapparna på och vill helst inte ta emot någon hjälp.

– Av tidigare erfarenheter vet vi att det löser sig för de allra flesta, i form av nya jobb eller utbildning, men det är ju inget som jag vill stå och lova. Det blir lätt floskler av typen ”det ordnar sig” eller ”se det som en ny möjlighet” och det vill jag undvika. Bättre att hålla sig till fakta och visa på de åtgärder och redskap som finns att få hjälp av, säger Lotta Persson.

**Många avdelningschefer** har haft den knepiga rollen att dels säga upp sina medarbetare, dels själva vara uppsagda.

– De har gjort ett fantastiskt bra arbete med tanke på vilken svår sits de är i, tycker Lotta Persson.

Via TRR har cheferna fått särskild utbildning i kommunikation och de har fått stöd i chefsrollen. Något som bland andra **Karin Sjödin**, personalansvarig vid enheten i Sundsvall, uppskattat.

– Vi har haft seminarier där vi bland annat tagit upp frågan om de dubbla roller som uppkommer; att vara ledare med ansvar för egen personal eller vara facklig förtroende-man, samtidigt som man själv blir uppsagd. Det har varit nyttigt att lyfta frågan och få diskutera detta tillsammans.

Informationsmöten, drop-in, seminarier,

kurser och personliga rådgivare är andra redskap i erbjudandet från TRR.

– Jag har också regelbunden kontakt med Milkos kontaktperson inom TRR i Sundsvall, berättar Karin Sjödin.

Kommunikationen till medarbetarna är extra viktig i ett omställningsarbete, menar Lotta Persson.

– Det gäller att snabbt informera och utgå från fakta, vad som faktiskt är beslutat och förhandlat. Efter varje förhandling bestämmer vi direkt hur vi går ut med information och vem som gör det.

Både fack och arbetsgivare upplever samarbetsklimatet som gott.

– Vi har ju ett gemensamt mål att Milko ska vara en bra arbetsplats och vi jobbar tillsammans för att det ska fungera så bra som möjligt för dem som drabbas, konstaterar Lotta Persson och får medhåll av Staffan Åström.

– Det är raka rör och ett bra klimat. Efter som vi har varit i den här sitsen tidigare har vi blivit bättre och bättre på att hantera omställningar, säger han.

**En utmaning** blir också att utveckla och stötta den personal som blir kvar.

– Det här innebär stora omställningar för kvarvarande enheter och nu gäller det också att blicka framåt och göra det så bra som möjligt för de medarbetare som är kvar, säger Lotta Persson.

Även här finns TRR med genom tjänsten Chefsstöd efter omställning, som tar upp hur man hanterar situationen efteråt, blickar framåt och hjälper cheferna att ge ett bra stöd till organisationen. ■

## FAKTA | Milkos omställning

■ Milko är ett av Sveriges största mejeriföretag, och ägs av cirka 800 mjölkbönder från Värmland i söder till Jämtland i norr. Nedläggningen av mejerierna i Karlstad och Sundsvall berör 190 personer, varav ett 30-tal tjänstemän i Karlstad, Sundsvall och Östersund. Efter uppsägningarna har Milko cirka 300 anställda.

# Erfarna förändrare

”

Det är raka rör  
och ett bra klimat.

Kommunikation är viktigt  
vid en omställning, säger  
personalansvariga Lotta  
Persson och Unionens  
representant Staffan  
Åström vid Milko.

## Så får du veta om företaget är anslutet

■ Det är enkelt att ta reda på om ditt företag är anslutet till TRR. Gå in på [www.TRR.se](http://www.TRR.se) och klicka på År företaget anslutet?. Där finns en ruta där du skriver in företagets organisationsnummer och får svar direkt.

**”Innovation är att idéer har sex och ur det föds nya idéer som vi inte anade att de fanns.”**

TRENDSPANAREN MAGNUS LINDKVIST MÅLAR FANTASIFULLA METAFORER VID ETT EVENEMANG FÖR FÖRETAG OCH ARBETSSÖKANDE I BLEKINGE ANORDNAT AV SVENSKT NÄRINGS- OCH TRR I KARLSKRONA.

## Fler får omställning à la TRR

■ I december kom parterna inom kommunala sektorn överens om ett omställningsavtal. Från och med 2012 kommer dryga tre miljoner arbetstagare att omfattas av ett omställningsavtal. Sedan drygt 30 år finns avtal som

omfattar 700 000 privatanställda tjänstemän via TRR och 240 000 statligt anställda via Trygghetsstiftelsen. 2004 fick även LOs 900 000 medlemmar ett avtal via Trygghetsfonden TSL.

I en intervju med

TRR-tidningen i december konstaterade arbetsmarknadsminister Hillevi Engström att hon gärna skulle se att det fanns ett omställningsavtal även för kommuner och landsting. Nu blir det verklighet, efter sju års förhandlingar. (TCO-tidningen)

## Frågor och svar om TRR

■ På [www.TRR.se](http://www.TRR.se) finns mängder av frågor och svar för arbetsgivare, fack och uppsagda medarbetare. Här är exempel från fliken För fack:

### **?** Måste den uppsagde vara medlem i facket för att få stöd från TRR?

Nej, det behövs inte. Däremot måste arbetsgivaren vara ansluten till TRR.

### **?** En av våra medlemmar har blivit uppsagd, men inte på grund av arbetsbrist. Kan TRR hjälpa till?

Det måste vara övertalighet vid företaget för att medarbetaren ska kunna få stöd av TRR. Personen måste alltså antingen ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller ha kommit överens med arbetsgivaren om en egen uppsägning i samband med neddragningar i företaget.



I vår satsar vi på hälsa, kost och motion, säger Inger Lindqwister.

JEANETTE HÄGGLUND

## 5 frågor till...

### Inger Lindqwister, ansvarig för TRRs klientarbetsplatser i Stockholm

#### 1. Vad gör du på jobbet?

– Jag är ansvarig för verksamheten vid TRRs klientarbetsplatser i Stockholm. Vi finns i samma lokaler som huvudkontoret och region Stockholm. Vi fungerar som TRRs hjärta: Här finns datorer, arbetsrum för dem som söker jobb, läser tidningar eller bara vill träffa folk. Vi ordnar olika arrangemang och seminarier, till exempel med namnkunniga externa föreläsare. Vi är tre personer som arbetar här och ser till att verksamheten fungerar och planerar de aktiviteter som ska komma.

#### 2. Hur ser din bakgrund ut?

Min bakgrund är internationell. Jag har bott utomlands i flera omgångar och har arbetat många år i hotellbranschen. Jag har drivit hotell på Teneriffa, arbetat i Schweiz, Danmark och Frankrike.

#### 3. Hur arbetar ni på Klientarbetsplatsen?

– Mycket ligger i att planera bra aktiviteter som är matnyttiga och uppskattade. Vi samarbetar en del med andra TRR-kontor i landet, till exempel med tips om bra föredrags-hållare. Vi stöttar också besökarna praktiskt med datorkunskap, att posta jobbansökningar och faxa om så behövs.

#### 4. Vad är roligast med ditt jobb?

– Jag gillar att vara i farten! Jag är aktiv och

social, med talang för att organisera olika event. Det är bra egenskaper att ha i mitt nuvarande arbete som jag har haft i nio år. Jag stortrivs. Allra roligast är när någon kommer och säger att de har fått ny anställning – det är ju själva meningen med att vi finns.

#### 5. Hur ser programmet ut i vår?

– En röd tråd blir hälsa, kost och motion. När man går utan arbete så förlorar man sina vanliga rutiner och hälsan kan bli lidande, därför kommer vi att ha flera aktiviteter med fokus på hälsa. En heldag med hälsotema där man till exempel får prova qigong och yoga, vi ska ha en mingel- och nätverksskola och mycket annat som jag tror kommer att locka många.

GUNILLA MILD NYGREN

## TRR Rekryteringservice

### Genvägen till smarta rekryteringar

■ TRR Rekryteringservice är en tjänst för företag som snabbt vill ha ett urval av kompetenta kandidater kombinerat med personligt bemötande och engagemang.

**Ring 020-36 20 00** och du kommer direkt till TRR Rekryteringservice i din del av landet. Beskriv den lediga tjänsten och vilka önskemål du har så matchar vi bland arbetssökande klienter. Tjänsten är kostnadsfri, personlig, snabb och enkel!

[www.TRR.se](http://www.TRR.se)

## 32 000 företag anslutna till TRR

■ TRR är en stiftelse och våra huvudmän är Svenskt Näringsliv och PTK. 32 000 företag med 700 000 medarbetare är via omställningsavtalet anslutna till TRR.

■ Arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv (undantag FAO), KFO och Idea.

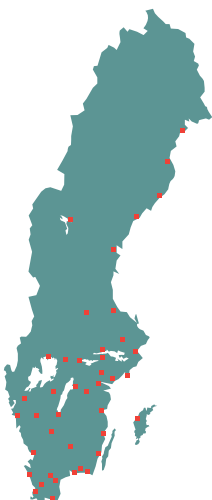
■ Företag kan även sluta hängavtal med ett PTK-förbund och därmed ansluta sig till TRR Trygghetsrådet.

## Goda resultat

- 9 av 10 finner nytt arbete.
- 9 av 10 av dem vi hjälper får ett likvärdigt eller bättre jobb.
- 7 av 10 får bibehållen eller högre lön.
- 175 000 medarbetare från drygt 20 000 företag har de senaste tio åren fått vårt stöd för att gå vidare i karriären.

## Snabba fakta om TRR

- TRR levererar en omställningsförsäkring för de anslutna företagen och dess medarbetare.
- Avgiften är 0,3 procent på företagens lönesumma för de anställda som omfattas av omställningsavtalet. (0,7 procent för företag som är anslutna genom hängavtal.)
- TRR står i ständig beredskap att ge råd och stöd till anställda, chefer och fackliga förtroendevalda om en övertalighetssituation uppstår.
- TRR har cirka 260 medarbetare på drygt 40 platser i landet.
- TRRs huvudmän är Svenskt Näringsliv och PTK.
- Startkraft AB är ett helägt dotterbolag till TRR och erbjuder stöd till arbetare via TSL.



## HÄR FINNS VI

**Ring 020-56 08 01 så kommer du till TRR närmast dig.**

Borås	Karlskoga	Norrköping	Visby
Eskilstuna	Karlskrona	Nyköping	Västervik
Falun	Karlstad	Oskarshamn	Västerås
Gislaved	Katrineholm	Ronneby	Växjö
Gävle	Kristianstad	Skellefteå	Ystad
Göteborg	Lidköping	Skövde	Örebro
Halmstad	Linköping	Stockholm	Örnsköldsvik
Helsingborg	Luleå	Sundsvall	Östersund
Jönköping	Lund	Trollhättan	
Kalmar	Malmö	Umeå	
Karlshamn	Motala	Uppsala	

## TRR erbjuder...

**...dig som är chef eller fackligt förtroendevald**

### Vid övertalighet

*TRR-rådgivaren underlättar ditt företags förändringsarbete genom att:*

- Informera om olika sätt att hantera förändringar i samband med arbetsbrist.
- Ge råd om hur processer kan hanteras på ett så bra och humant sätt som möjligt.
- Diskutera företagets situation, behov av åtgärder samt hur TRR kan vara ett stöd i processen.
- Hålla seminarier kring chefsrollen och den fackliga företrädarens roll inför uppsägningar.

### Vid rekryteringsbehov

*TRR Rekryteringservice hjälper dig att:*

- Hitta kompetenta människor inom de flesta yrkes- och arbetsområden på tjänstemannasidan.



ISTOCKPHOTO

**...dig som är övertalig eller uppsagd**

*TRR-rådgivaren öppnar dörrar till ett nytt arbete eller eget företag genom:*

- Personlig rådgivning med stöd och vägledning.
- Aktiviteter, enskilt och i grupp, för personlig utveckling och effektiv jobbsökning.
- TRR Rekryteringservice och andra kanaler till nytt arbete.
- Möjlighet till individuellt ekonomiskt stöd för kompetensutveckling.
- Ett kompletterande inkomstskydd, avgångersättning (AGE), vid arbetslöshet. För mer information om reglerna, läs på TRR.se eller ring 020-78 11 35.

## TRR-TIDNINGEN PÅ 3 MINUTER

MARIA RAYMONDSÖTTER



### TEMA | Berg- och dalbanekonjunktur

SIDORNA 4–9

**H**äng med i konjunktursvängarna! Nu svänger det allt snabbare och företagen kastas mellan att tvingas säga upp medarbetare och kort därefter rekrytera igen. De spetsiga topparna och dalarna beror på den globala ekonomin och en högre förändringstakt, enligt TRRs VD, Carl-Gustaf Leinar. Hans råd är att öka omvärldsbevakningen för att vara mer snabbfotad när det svänger. För Volvo PV gick det rakt nedåt för drygt två år sedan. Nu är det redan på väg uppåt och rekryteringen är igång igen. Här har man lärt den hårda vägen att vara mer strategisk i sin rekrytering. På verkstadsföretaget Väderstad har goda relationer och bra omställning bäddat för enklare återhämtning när konjunkturen vänder uppåt igen. Uppsagda medarbetare vill komma tillbaka och hela företaget har fått ett mer effektivt arbetssätt.

### Notiser

SIDAN 10

Facebook har slagit ordentligt som en del av företagets kommunikationsmix – många upprättar en del av sin kundtjänst på Facebook och upplever en öppnare dialog med sina kunder. En eller två fikapauser per dag ger en trivsammare stämning på jobbet. Hälften av tusen tillfrågade tycker att det är viktigt att de produkter eller tjänster de köper främjar samhället och miljön.

Ta en fikapaus  
och må bra!



DANIEL HOLKING

### Lär dig förhandla

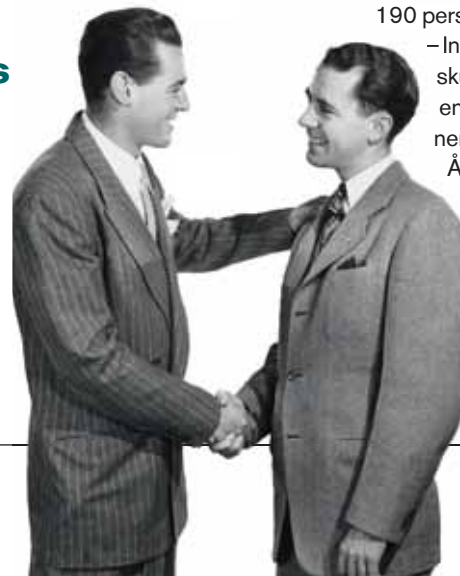
SIDAN 11

Hela livet är en förhandling, det konstaterar diplomaten, före detta utrikesministern och fredsförhandlaren, Jan Eliasson. Han ger fem grundstenar för att lyckas bättre med en förhandling: Språket, tajming, kommunikation och medias roll, att förstå kulturen samt vikten av den egna personligheten.

### I chefens tjänst

SIDORNA 12–15

En chef har speciella behov vid en omställning. Många företag har efterfrågat en särskild tjänst för chefer vid omställning



och TRR har lyssnat. Nu görs en satsning på en skraddarsydd tjänst för chefsomställning med en personligt anpassad handlingsplan och extra hög tillgång till rådgivare, utvalda för sin specialistkompetens, ledarskapsfarenhet och tillgång till nätverk. Sony Ericsson berättar vad de tycker om tjänsten.

### Träna i smyg

SIDAN 15

Hälften av oss sitter ner mer än hälften av vår vakna tid! Läs meningen igen – det är inte konstigt att vi får ont i ryggar, axlar och allt sämre kondition. Så se till att utnyttja det sittande läget och smygträna så ofta du kan. Här får du bästa råden för att träna i smyg med gott resultat, bättre blodcirkulation och betydligt bättre hälsa.



TOMMY ANDERSSON

### Erfarna förändrare

SIDORNA 16–17

Två av Milkos fyra mejerier läggs ner. 190 personer förlorar sitt arbete. – Ingen kunde förutse att vi skulle drabbas så hårt i ett enda slag, säger Unionens representant Staffan Åström. TRR har funnits med sedan ett tidigt skede och stöttar 30 uppsagda tjänstemän. Både fack och arbetsgivare upplever, trots den svåra situationen, att arbetsklimatet är gott.