

# TRR

TIDNINGEN  
NR 4 2010

**KLARA BUDSKAP**

Använd alla  
dina sinnen

**HILLEVI ENGSTRÖM**

Vill se initiativ  
från företagen

**GÖR SNYGG SORTI**

Allt att vinna  
på bra avslut



# HITTA VÄGEN

**REKRYTERA SMART  
MED RÄTT METOD**



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

**Adress**

TRR  
Box 162 91,  
103 25 Stockholm

**Telefon**

020-56 08 01

**Hemsida**

www.TR.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 4 2010**  
**Omslagsfoto:**  
Christian Andersson

## Nya vägar till nya medarbetare

**NU SER VI EN MARKANT FÖRBÄTTRING** på arbetsmarknaden för privata tjänstemän. Antalet som söker stöd hos oss har mer än halverats på ett år och andelen som snabbt kommer tillbaka till nya jobb ökar i rekordfart.

Vi ser en ljus vinter framför oss även om det finns moln på vinterhimlen – världsekonomin är inte helt stabil och det finns problem i delar av Europa.

I takt med den allt bättre arbetsmarknaden ökar konkurrensen om arbetskraften. Det gäller som arbetsgivare att kunna locka till sig rätt kompetens. Många anlitar rekryterings- och bemanningsföretag för att få tag på sin blivande personal.

Vi på TRR förbättrar och utvecklar vår Rekryteringservice, allt för att våra kundföretag lättare och snabbare ska hitta ny personal. I detta nummer kan du läsa om flera olika vägar för att finna nya medarbetare.

**DET ÄR NU**, i begynnande högkonjunktur, som vi på TRR gör en extra satsning för att stötta våra arbetssökande som står längst ifrån arbetsmarknaden. Det kan vara personer som har varit arbetslösa länge eller har svårt att dokumentera sin kompetens efter lång tid hos samma arbetsgivare. I högkonjunktur ökar möjligheterna och vi ser till att våra tjänstemän inte missar tåget.

TRR-tidningen har fått en intervju med arbetsmarknadsminister Hillevi Engström. Hon berättar bland annat att en av regeringens viktigaste uppgifter är att satsa just på dem som har det svårt att komma in på arbetsmarknaden av olika skäl. Läs mer om vad hon tycker är angeläget på sidan 11.

**LÄS OCKSÅ OM CARGOTEC** i Ljungby, Smålandsföretaget som under 2009 minskade sin personal med hundratals personer. Företaget tillverkar tung materialhanteringsutrustning och drabbades hårt i lågkonjunkturen, men har nu sett vändningen som gör att det åter är dags att rekrytera.

Väl mött igen 2011. Vi vill stötta dig med både omställning och rekrytering – TRR är din partner i både uppgång och nedgång. ■



**I högkonjunktur ökar möjligheterna och vi ser till att våra tjänstemän inte missar tåget.**



**CARL-GUSTAF LEINAR**  
VD, TRR

JEANNETTE HÄGGELUND

### INNEHÅLL

- 4 TEMA SMART REKRYTERING** Hitta nya vägar till nya medarbetare
- 10 NOTISER** Bli nytänd, inte fastbränd
- 11 HILLEVI ENGSTRÖM**, arbetsmarknadsminister, vill ge fler chans till jobb
- 12 SNYGG SORTI** Allt att vinna på att lämna snyggt
- 13 VAD MENAR DU?** Förstå varandra bättre med humor och härmning
- 16 KUNDEN** Tungt läge blev lättare
- 18 HÅRDA KLAPPAR** Bra böcker under granen

## Lättare att komma vidare i karriären

■ Knappt hälften så många uppsagda tjänstemän har sökt sig till TRR Trygghetsrådet under årets tre första kvartal jämfört med samma period i fjol.

– Arbetsmarknadsmörkret skingras ytterligare för uppsagda tjänstemän. Vi ser markant färre uppsägningar samtidigt som nio av tio, med TRRs stöd, går vidare till nytt arbete, säger Carl-Gustaf Leinar, VD för TRR.

I snitt tar det sex månader för de uppsagda tjänstemännen att hitta ny försörjning och ta nästa steg i karriären. De tre första kvartalen i år sökte sig 11 710 tjänstemän till TRR, antalet under samma period förra året var 21 475. För hela 2010 förväntas antalet hamna runt 14 800.

Internet växer i betydelse för att hitta ett nytt arbete – 18 procent av dem som lämnat TRR har hittat nytt arbete via internet och det är tre procentenheter högre än förra året.



Fortfarande är dock egna kontakter det mest effektiva sättet, 60 procent fick hjälp den vägen. Åtta procent hittade rätt via tidningsannonser. När det gäller branscher är det service- och tjänstesektorn som rekryterar flest, tätt följd av verkstads- och metallindustri samt handel och försäljning.

På [www.TRR.se](http://www.TRR.se) finns mer statistik från i år och bakåt.

ISTOCKPHOTO

## Företag signalerar brist på arbetskraft

■ Rapport efter rapport och braskande rubriker: "Brist på ingenjörer", "Företagen har svårt att hitta folk", "Flaskhalsarna är redan här". Almegas tjänsteindikator konstaterar att efterfrågan i tjänstenäringen är på väg mot toppnivån från 2007, men enligt chefekonom

Lena Hagman finns risken att företagen inte klarar att leverera. De har brist på rätt arbetskraft. Och Sveriges Ingenjörer signalerar samma sak. Teknikföretagen saknar framför allt gymnasieingenjörer inom till exempel fordonsindustrin och elkraftområdet.

Branschorganisationen Bemanningsföretagen förordar bättre matchning mellan de knappt 390 000 arbetslösa och de lediga jobben. Enligt Lena Hagman är en lösning på matchningsproblematiken att ge bättre information till blivande studenter om var jobben finns.

(SvD, Ny Teknik)



JAN OLSSON

## Så ser arbetslivet ut om femton år

■ Hur kommer arbetslivet se ut 2025 och vilka faktorer styr utvecklingen? Den frågan ställde sig professor Lynda Gratton vid London Business School. Tillsammans med 200 representanter från 21 globala företag har hon bland annat studerat vad som påverkar framtidens arbetsmarknad.

**1. Den tekniska utvecklingen** påverkar hur vi samverkar med andra, moraliska värderingar och hur vi ser på oss själva. 2025 kommer fem miljarder människor ha mobila datorer.

**2. Globaliseringen** öppnar nya möjligheter för den som vill, kan och orkar.

**3. Demografiska förändringar** med nya, friska generationer som lever allt längre och ställer frågan om pensionsålder på sin spets.

**4. Sociala trender** är att vi blir allt mer individualistiska och gör det som passar oss själva utan att snegla på sociala konventioner.



ISTOCKPHOTO

**5. Miljömedvetenhet** gör att vi möts virtuellt och jobbar mer hemifrån.

Alla fem faktorer samverkar och driver utvecklingen av arbetsmarknaden framåt.

(Business Strategy Review)

# 6

miljarder i extra inkomster för den svenska samhällsekonomin ger julhelgens placering med få lediga dagar för löntagarna.

(SvD)

GÖRAN SÖDERHOLM  
PERFORMIQ:

## Så ligger vi steget före



Bemanningsföretaget Performiq har fått flera intressanta kontakter på TRRs jobbmässor. Samarbetet med TRR är en vinna-vinna-situation för alla inblandande.

Performiq, som jobbar med många olika rekryteringsvägar, söker främst efter folk med idrottsbakgrund. De anser att man utvecklar viktiga egenskaper inom den organiserade idrotten och föreningslivet, som kommer väl till pass inom arbetslivet.

För att hitta rätt personer jobbar bemanningsföretaget brett i sin rekrytering. De annonserar, letar efter lämpliga kandidater på jobbsajter och de sätter stor tilltro till sitt redan etablerade nätverk. Att medverka på jobbmässor är ett annat sätt att hitta passande personer. I september var de för andra gången med på en jobbmässa anordnad av TRR.

– På båda mässorna har vi fått ett flertal intressanta CV och vi har ett antal personer som har gått vidare till intervjuer. Vi har fått bra kontakter. Det innebär också att vi kan ligga steget före, vi kan berätta för företaget att "det här kan vi erbjuda", säger Göran Söderholm, försäljningschef på Performiq.

**Han tycker att** jobbmässorna är ett perfekt forum just eftersom företaget sätter extra stort fokus på personliga egenskaper:

– Jobbmässor är ett bra sätt att få ett första intryck av en person.

Trots att TRR Rekryteringservice kan ses som konkurrent till bemanningsföretagen vill inte Göran Söderholm se det på det sättet:

– TRRs uppgift är att hjälpa sina klienter till nytt jobb och hittar vi våra kandidater hos TRR blir båda glada. ■



### VINNA-VINNA-LÖSNING

Göran Söderholm,  
försäljningschef på  
bemanningsföretaget  
Performiq, tycker att  
TRRs jobbmässor ger  
bra kontakter.

**Nu är det läge att hitta nya vägar till nya medarbetare.** Konjunkturen har vänt och det kräver en mer snabbfotad rekryteringsprocess anpassad till varje situation.

– Välj rekryteringsväg efter vad eller vem du söker, tycker Tiina Peters på TRR i Göteborg.

TEXT KAJSA SANDIN FOTO MATTIAS BARDÅ, CHRISTIAN ANDERSSON OCH PATRIK LUNDIN

# HITTA NYA VÄGAR

TILL NYA MEDARBETARE



# HITTA NYA VÄGAR

TIINA PETERS, RÅDGIVARE, TRR

## Välj metod efter behov



Tiina Peters

En bra kravprofil och att välja rekryteringsväg med omsorg – då finns goda chanser till en bra rekrytering. Nu finns många olika vägar för att hitta rätt. Anpassa vägen dit efter situationen och vad eller vem du söker, uppmanar rådgivare **Tiina Peters** i Göteborg:

Olika sätt att hitta medarbetare kräver olika insatser både när det gäller tid, pengar och arbete. Därför finns det anledning att tänka över vilken väg som passar bäst vid det aktuella tillfället. Behöver du hitta medarbetare snabbt är annonsering sannolikt inte rätt väg att gå. Likaså är internrekrytering inte att rekommendera om företaget är i behov av ny kompetens.

Tiina Peters framhåller att något som alltid brukar ge bra resultat är att leta i det egna nätverket.

– Andelen som får jobb genom kontakter och nätverk är alltid hög, oavsett konjunktur. Likaså åt andra hållet – företag använder gärna egna kontakter för att rekrytera, eftersom det är ett snabbt och bra sätt, säger hon.

Många företag kan dock bli bättre på att öppna upp för spontana ansökningar genom att tydliggöra detta på hemsidan, anser Tiina Peters.

– Det är också viktigt att ta hand om spontanansökningarna på ett bra sätt och till exempel svara alla sökande med ett trevligt mejl.

**De sociala medierna** har blivit ett nytt inslag när det gäller rekrytering, men andelen som hittar medarbetare genom dessa kanaler är fortfarande ganska liten.

– Fler och fler går dock ut och vill vara med där, säger Tiina Peters, som tidigare har jobbat som personalchef och vet vilken verklighet många sitter i när de ska rekrytera.

– Det ska gå snabbt och helst inte kosta så mycket, säger hon.

Just nu, efter lågkonjunkturen, finns det fortfarande stor möjlighet att hitta kompetenta medarbetare både snabbt, billigt och enkelt. TRR Rekryteringsservice är en kostnadsfri tjänst som blir alltmer populär.

– TRRs grunduppdrag är ju att hjälpa uppsagda

**Fortsättning på sidan 8**

### 1. ANNONS

Vanligare i högkonjunktur. Dyr och tidskrävande rekryteringsprocess som kräver stor arbetsinsats, men ett bra sätt att marknadsföra företaget genom att synas i media. Det lockar även kandidater som kanske inte tänkt söka nytt jobb.



### 2. NÄTVERK OCH KONTAKTER

Drygt 60 procent skaffar jobb genom att använda sina nätverk och kontakter. Det är kostnadseffektivt – du får ett begränsat urval – och det är ett bekvämt sätt eftersom kandidaten är rekommenderad. Nackdelen kan vara det begränsade urvalet.

### 3. INTERN REKRYTERING

De flesta företag vill främja interna utvecklingsmöjligheter. Effektivt sätt. Nackdelen är att du inte får in ny kompetens i företaget.



STUDIO CA

### 4. ARBETS-FÖRMED-LINGEN

Har en stor kandidatbank där du själv kan söka efter kandidater. Du når inte alla jobbsökande, eftersom en del inte registrerar sig förrän de är öppet arbetslösa.

### 10

sätt att hitta rätt



### EN MODERN SLOTTSFRU

Skottorps slott öppnar mejeri. Slottsfru Ingmarie Müller-Uri behöver förstärkning och söker nya medarbetare via TRR Rekryteringsservice.



INGMARIE MÜLLER-URI, SKOTTORPS SLOTT:

## Rekryterar via TRR



För flera år sedan var Ingmarie Müller-Uri klient hos TRR. Som egenföretagare söker hon nu själv medarbetare genom TRR Rekryteringsservice.

Ingmarie Müller-Uri blev arbetslös 2004 när hon slutade på Arla. Sedan dess har hon och maken flyttat från Växjö till södra Halland. Där driver de sedan 2005 Skottorps Slott med konferensverksamhet, festvåning med mera. Nu förverkligar hon även drömmen om att öppna ett eget mejeri, samtidigt som hon behöver rekrytera en medarbetare till slottsverksamheten.

– Hos Arbetsförmedlingen har det gått väldigt trögt, säger hon om rekryteringsförsöken. Istället provar hon nu TRR Rekryteringsservice.

**Ingmarie Müller-Uri** har haft kontakt med sin TRR-rådgivare Monica Svensson genom alla år sedan hon var klient, och det var hon som tipsade om TRR Rekryteringsservice. Ingmarie Müller-Uri tycker att det känns tryggt att leta medarbetare på det sättet.

– Monica känner mig och vet vad jag behöver. Jag tvivlar inte på att jag kommer att hitta någon lämplig genom TRR, säger hon.

Tillsammans diskuterade de vilka kvalifikationer och egenskaper som var önskvärda hos medarbetaren. Utifrån det formulerades behovet och TRR började leta bland sina arbetssökande tjänstemän. Nu har Skottorps slott fått tips om fem personer.

Ingmarie Müller-Uri säger att hennes egna positiva erfarenheter av TRR bidrar till att hon nu väljer TRR Rekryteringsservice som partner i rekryteringen.

– Det har absolut påverkat. Hade jag själv inte haft den kontakten så hade jag kanske inte funderat på det alternativet, eller ens vetat att möjligheten fanns. ■



### Fortsättning från sidan 6

tjänstemän till ett nytt jobb och att stötta företag i omställning på olika sätt. Men man kan använda TRR vid fler tillfällen, vilket vi försöker berätta mer om, säger Tiina Peters.

Snabbheten är en fördel med TRR Rekryteringsservice som Tiina Peters gärna lyfter fram. Eftersom kandidaterna redan är arbetssökande kan de ofta tillträda med kort varsel. Träffsäkerheten är en annan.

– Vi som rådgivare träffar ju en klient flera gånger och känner den personen ganska väl, vi vet vilka vi rekommenderar.

**I servicen** ingår både att tipsa företag om lämpliga kandidater och att genomföra olika aktiviteter med företag som behöver rekrytera. TRR anordnar också jobbmässor där det ofta knyts många kontakter.

– Det är bra att möta människor. Ett möte säger mer än ett brev, säger Tiina Peters, som också påpekar att en jobbmässa kan vara bra i marknadsföringssyfte och ge den arbetssökande en bild av företaget att bära med sig och sprida vidare.

Annonsering är en rekryteringsväg som är vanligare i högkonjunktur, då arbetsgivarna måste försöka locka

## Andelen som får jobb genom kontakter och nätverk är alltid hög, oavsett konjunktur.

dem som redan har jobb. Just nu kan annonsering vara ett bra sätt om man letar efter redovisningsekonomer, it-specialister och elektroingenjörer, eftersom det råder brist på dessa kompetenser.

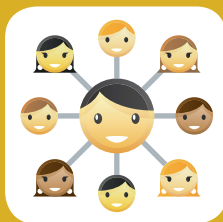
– Men man ska inte glömma nätverket här heller. Där finns inte samma konkurrens om kandidaterna, säger Tiina Peters.

**En förutsättning** för att lyckas med rekryteringen och urvalet är att ha en tydlig kravprofil, anser Tiina Peters.

Har man ingen kravprofil blir det som att leta efter en nål i en höstack. Den är en förutsättning för att kunna göra ett bra urval. ■

## 5. SOCIALA MEDIER

Växande media inom rekrytering. Extremt snabbt sätt att kommunicera till den grupp som har börjat använda den här typen av media. Viktigt att fundera på vilken målgrupp du har.



## 8. JOBBMÄSSOR

Ett enkelt sätt att skapa en mötesplats för sökande och arbetsgivare. Du får en snabb kontakt, ett första intryck som kräver uppföljning. Ett bra sätt för en arbetsgivare att synas och för arbetssökande att träffa många möjliga arbetsgivare.

## 6. JOBSAJTER OCH CV-DATABASER

Lätt att hitta kandidater som vill bli kontaktade. Kan dock vara svårt att veta vilken sajt man ska använda, det finns så många. Svårt att veta hur aktuella kandidaternas uppgifter är.

## 9. HEADHUNTING OCH EXECUTIVE SEARCH

Ett sätt att nå nyckelpersoner som annars inte skulle ha sökt jobbet. Nackdelen är att du inte når alla möjliga kandidater och att det har en hög prislapp.

## 7. REKRYTERINGS- OCH BEMANNINGSFÖRETAG

Bekvämt och enkelt. Du får ett urval bedömda kandidater. Du kan välja mellan att hyra in eller rekrytera vilket ökar flexibiliteten. Det kostar en hel del och du har inte full insyn i processen.

## 10. TRR REKRYTERINGSSERVICE

Du når aktiva kandidater enkelt och kostnadsfritt. Du beskriver ditt behov och får kvalificerade tips om personer som passar kravprofilen. Möjlighet till snabb tillsättning. När konjunkturen vänder kan tillgången på vissa kompetenser vara begränsad.



BJORN TESCH

#### HEMMA BÄST.

Anders Bratt, HR-ansvarig inom Sandvik, tycker samarbete är viktigt för att behålla kompetent personal i regionen.

ANDERS BRATT,  
SANDVIK:

## Nytänkande för framtiden



En förberedelse för framtida behov. Så beskriver Anders Bratt, HR-ansvarig inom Sandvik, de aktiviteter företaget genomfört tillsammans med TRR och Ericsson i Gävle. Studiebesök och öppet hus har blivit en ny väg till rekrytering för Sandvik.

Under våren träffades representanter från Sandvik och Ericsson, två stora arbetsgivare i regionen, för att tillsammans med TRR ha en förutsättningslös diskussion. Målet var att ta tillvara värdefull kompetens hos dem som varslats av Ericsson.

– Just då var inte rekryteringsbehovet så stort hos oss, vi hade själva sagt upp personal och hade nyss gått igenom en finanskris. Men aktiviteterna kändes som bra investeringar för framtiden, säger Anders Bratt, HR-ansvarig inom Sandvik Mining and Construction i Sandviken.

**Sedan dess** har det genomförts studiebesök på Sandvik, besök som har bidragit till att 30 uppsagda från Ericsson har fått jobb på Sandvik.

– Vi har haft två målsättningar med aktiviteterna: att försöka hitta bra kompetens och att hjälpa till att behålla kompetensen i regionen, säger Anders Bratt.

Resultatet har, förutom att några redan fått anställning, blivit ett ökat intresse för Sandvik som företag och arbetsgivare.

– Det har skapats en länk, säger Anders Bratt, som ser flera fördelar med att komplettera de normala rekryteringsvägarna.

– Man får direktkontakt och det finns möjlighet att ställa frågor. TRR har varit fantastiskt duktiga med att hjälpa till med all koordinering och samverkan. ■

## Språklig snyting

Det är de små, små nyanserna som gör det. Ett språk är fyllt av dolda budskap, koder och nyanser.

Nu visar en studie att även den som har bott utomlands länge och blivit duktig på det nya språket, kan uppfattas som oartig och plump eftersom de missar de små nyanserna. Studien har undersökt svenskar med andraspråken spanska, engelska och franska. Ett exempel var när deltagarna i studien skulle ansöka om ledighet hos sin chef på engelska och franska. Svenska tilltal uppfattades i regel för direkt och uppfattades som mindre artig. Lars Fant, professor och medlem i ledningsgruppen för programmet Avancerad andraspråksinläring som ligger bakom studien, konstaterar att det är viktigt att känna dessa skillnader eftersom risken för missuppfattning är stor.

(forskning.se)



NOBSTO.NR

## Forskning om arbetslöshet gav Nobelpris

Ekonomipriset till Alfred Nobels minne delas i år av tre ekonomer som har forskat om sökteorin – den vedertagna teorin för att förklara arbetslöshet, till exempel varför det finns så många arbetslösa samtidigt som det finns lediga jobb.



Pristagarna är Peter Diamond, Dale Mortensen och Christopher Pissarides. Deras modeller hjälper oss att förstå hur arbetslöshet, lediga jobb och löner påverkas av regelverk och ekonomisk politik, till exempel ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen eller reglerna kring nyrekrytering och uppsägning.

En slutsats är att en mer generös ersättning vid arbetslöshet leder till högre arbetslöshet och längre söktider för att hitta ny försörjning.

**”Alla har ett behov av att blir sedda, hörda och berörda. Om chefen avsätter en liten stund varje dag för sin rond bland medarbetarna och ser de anställda i deras verklighet, då kan eventuella problem komma upp snabbare vid en kort enskild pratstund med var och en.”**

THOMAS LUNDOVIST, FÖRELÄSARE OCH FÖRE DETTA VD FÖR JUNIBACKEN (SVD)

## Bli nytänd, inte fastbränd

Är du fastbränd på ditt jobb? Tecken på det kan vara att man stannat så länge i samma arbetsroll att den inte längre stämmer med en själv. Det säger Torild Carlsson, författare till karriärboken Äntligen måndag? Han menar att man som fastbränd helt enkelt är på fel plats – det är ingens fel, men för individen har det blivit svårt att se klokt på sina erfarenheter och omvärldens möjligheter. Känner du dig fastbränd? Fundera över var du kan få betalt för att vara dig själv, uppmanar Torild Carlsson. (Metro)



CAROLINE TIBELL / SCANPIX

## Försiktigt tal om huvudavtal

Våren 2009 lämnade Svenskt Näringsliv förhandlingarna med LO och PTK om ett nytt huvudtal som kan ersätta Saltsjöbadsavtalet från 1938. Det formade den svenska modellen, där fackföreningarna och arbetsgivarnas organisationer gemensamt förhandlar om villkoren på arbetsmarknaden. Oenigheten vid förhandlingsbordet 2009 gällde Las, Lagen om anställningsskydd, och konfliktreglerna. Ställningarna har inte förändrats, men nu börjar försiktiga närmanden igen. Det är Per Bardh, avtalssekreterare för LO, som har föreslagit ett möte för att försöka enas om en gemensam problembild. Christer Ågren, vice VD för Svenskt Näringsliv, svarar att han i grunden är positiv. (SvD)

# – Jag vill se initiativ från företagen

– Alla ska ha chansen att arbeta, säger **Hillevi Engström, arbetsmarknadsminister** i statsminister Reinfeldts nya regering. Själv har hon inte varit arbetslös, men tror på idén med coachning för att komma vidare efter en uppsägning.

Hillevi Engström tog över arbetsmarknadsfrågorna redan före valet, när Sven-Otto Littorin avgick i somras. Efter valet fick hon fortsatt förtroende som statsråd. Hon är utbildad polis, har arbetat fackligt och varit Moderaternas talesperson i arbetsmarknads- och jämställdhetspolitiska frågor.

## Vilken är den viktigaste frågan på arbetsmarknaden?

– Vi måste arbeta för att få igång dem som står längst ifrån arbetsmarknaden, till exempel långtidsarbetslösa, människor med nedsatt arbetsförmåga och utrikesfödda.

– Vi har kommit en bra bit på väg, nu gäller det att matcha dem mot de lediga jobben. TRRs arbete med coachning är en förebild inom området. Vi vill prova att ge mer handfast hjälp ända ut på arbetsplatserna, ett slags ”coach över tröskeln”, för att få ut fler i arbetslivet.

## Vad kan arbetsgivarna bidra med?

– Det måste finnas en vilja och ambition från arbetsgivarna att öppna dörren. Jag vill se fler initiativ där företag tar ett större socialt ansvar, till exempel tar emot praktikanter.

– På företagsbesök brukar jag fråga hur många utrikesfödda det finns, hur fördelningen mellan könen ser ut och om det finns några medarbetare med funktionsnedsättning. Jag tror man kan få igång mycket genom att diskutera frågorna.

## TRRs roll på arbetsmarknaden?

– Jag skulle gärna se att omställningsavtal fanns även för kommuner och landsting. Det verkar i grunden fungera mycket bra. TRR bidrar till att många människor slipper bli arbetslösa. När man blir uppsagd har man låg självkänsla och hittar på egna skäl till att man inte är anställningsbar, då behövs

någon som hjälper till att se nya möjligheter och det kan en coach ge.

## Behövs ett nytt huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter?

– Ja, det är önskvärt, det nuvarande Salt-sjöbadsavtalet känns inte tidsenligt. Det har kommit in nya personer med bra förutsättningar att få till ett nytt avtal och jag tror det finns en genuin vilja att komma till en överenskommelse.

## Hur fungerar den svenska modellen?

– Den är värd att ge beröm, den fungerar väl. Men den bygger på att parterna förmår värva nya medlemmar och där tror jag det behövs ansträngningar från båda håll, annars urholkas modellen.

## Behövs Las, Lagen om anställningsskydd?

– Ja. Utan Las riskerar vi att få fler tvister, långa processer i domstol och större risk för godtycke i uppsägningssituationer. Det ska finnas ett bra anställningsskydd så att ingen riskerar att blir uppsagd av osakliga skäl, då får vi bara lydiga, tysta medarbetare och det utvecklar inget företag. ■

GUNILLA MILD NYGREN



Det måste finnas en vilja och ambition från arbetsgivarna att öppna dörren.

Hillevi Engström vill satsa på att få igång dem som står längst från arbetsmarknaden med bättre matchning, coachning och ökat ansvar från företagen.



Lämna snyggt,  
men se till att  
ha någon att  
prata med.



# Vinn på en snygg sorti

## Han lämnade med gott humör

– Ibland får man byta lag, det gäller även Zlatan, sa Jesper Kärnbrink efter att han tvingats lämna VD-posten på Eniro med omedelbar verkan tidigare i år. Enligt honom är relationen med Eniro fortfarande bra.

## Hon lämnade med vrede

"Aldrig, aldrig vill jag uppleva en enda dag som dessa 800 dagar" skriver Ebba Lindsö om sin tid som VD för Svenskt Näringsliv, som slutade tvärt efter en djup förtroendekris 2005.



## TIPS!

**HÅLL ENGAGEMANGET UPPE** under uppsägningstiden. Det ger mer energi till din egen omställning.

**HÅLL DIG VÅL MED DINA TIDIGARE CHEFER.** De ska ge dig betyg och referenser i framtiden.

**KOM IGÅNG MED TRRs OMSTÄLLNINGSARBETE** – där får du ny inspiration.

Slänga kaffet i ansiktet på chefen och storma ut kan kännas som det enda rätta när man just har blivit uppsagd. Men hejda dig – du har allt att vinna på att avsluta jobbet bra och göra en snygg sorti.

## Alla uppsägningar är olika.

Ibland sker allt snabbt och dramatiskt, ibland mer väntat och mer eller mindre väl förberett. Som uppsagd är det lätt att bli arg och bitter, men ilska och utskällningar leder sällan till något bra.

– Jag ser många bra skäl till att avsluta sin anställning med stil. De som håller kvar engagemanget och jobbar på kan ofta behålla energin även när de söker sig vidare, skriver CV eller söker jobb, säger **Lars-Göran Karlsson**, rådgivare på TRR i Borås.

Att ha kvar motivationen och energin för jobbet ända tills uppsägningstiden är slut är viktigt. Den som släpper fram sorgen och alla negativa känslor riskerar att hamna i en passivitet som kan vara svår att bryta.

Ett annat bra skäl till att slutföra sina arbetsuppgifter och lämna jobbet med flaggan i topp, är att man kan behöva sina tidigare chefer som referenter i framtiden. Det är förstås också bra att hålla de löften man gjort, se till att rensa, städa ur och lämna över all dokumentation.

**Men ett snyggt avslut** betyder inte att man måste hålla inne med alla känslor. Sorg och ilska behöver få komma ut. Men välj någon att prata med som du har förtroende för och tala ut i enskildhet.

Höga chefer som blir uppsagda har det ofta extra svårt, enligt Lars-Göran Karlsson. De får ofta lämna företaget i en snabb process. En större del av deras identitet ligger i jobbet, vilket gör att just chefer ofta behöver mer stöd än andra.

– Det är inte bra att bara ta ett ordentligt avgångsvederlag och inte ha någon att prata med, säger Lars-Göran Karlsson.

Han tycker att avslut och omställningar fungerar bäst när en omställningscoach kommer in tidigt i processen, parallellt med uppsägningstiden.

– Då kan den uppsagde lättare komma igång med sin omställning, samtidigt som man knyter ihop alla lösa trådar på jobbet man ska lämna. ■

MALIN OTTOSSON



Lars-Göran  
Karlsson

# VAD MENAR DU?

**ANVÄND DIN  
INTUITION.**  
Träna dig i att  
skärpa dina  
sinnen.



**Lätt att göra dig förstörd och bra på att läsa av dina kolleger? Inte?** Ta hjälp av din humor och intuition råder Lars-Peter Loeld, beteendevetaren som gjort tankeläsning till underhållning.

TEXT LISELOTTE FRITZ ILLUSTRATION JOANNA ANDREASSON

**Lars-Peter Loeld** har uppträtt på fler än 1 500 företag och organisationer över hela Europa med sina föreställningar Mindgames och Humorworks. Hans förmåga att läsa människors tankar och berätta detaljer han omöjligt kan känna till, får publiken att dra efter andan och samtidigt lägga pannan i djupa veck.

Nej, Lars-Peter Loeld är inte synsk. Men han har en fil kand i beteendevetenskap och är kunnig inom psykologi. Hans egen förklaring till varför han kan avslöja vad männis-



Lars-Peter Loeld



# VAD MENAR DU?



kor tänker är att han vässat sina fem sinnen så pass mycket att han skapar en illusion av att han har ett sjätte. Hans viktigaste redskap är intuitionen.

– Jag har mycket av den, och det beror inte bara på att jag har hunnit fylla 50 år. Ska jag vara ärlig är det rätt lätt att läsa av människor, säger Lars-Peter Loeld.

Men att läsa av människor och bli bra på att kommunicera är ingenting man lär sig snabbt.

– Alla vill ha en quick fix. Men för att skapa en bättre kommunikation på arbetsplatsen krävs att man arbetar med grupputveckling i olika former och går på djupet. Det tar tid och kostar pengar, men man har igen det.

Högt i tak på arbetsplatsen, så att alla känner att de vågar säga vad de tycker, är en grundförutsättning för bra kommunikation på jobbet, anser Lars-Peter Loeld. Han

tycker att det är synd att vi är så dåliga på att ge feedback till våra arbetskamrater och menar att det kan göra underverk i organisationen och öppna upp för bättre kommunikationsklimat.

**Att vara mer** lyhörd för kollegernas kroppsspråk är ett sätt att förbättra kommunikationen. Är chefen eller medarbetaren spänd, stressad, ledsen? Hur bemöter jag det känslotillståndet? Här måste man lita till den egna intuitionen:

– Men man bör vara aktsam med att dra slutsatser av det man ser. Det är inte bra att göra egna tolkningar och sprida rykten i organisationen. Istället ska vi sätta oss ner med kollegan och ha det goda samtalet.

Och för det goda samtalet krävs en god lyssnare.

– Tyvärr är vi generellt dåliga på att lyssna. Speciellt män, säger Lars-Peter Loeld.

Han tycker att forskaren och författaren Thomas Gordons tankar om det aktiva lyssnandet är bra att ha med sig bakhuvudet. Gordon poängtar vikten av att vara tyst och inte avbryta. Men också att ställa nyfikna följdfrågor och våga fråga om man har förstått rätt.

Vilka ord använder vi när vi kommunicerar? Är vi medvetna om ordvalets betydelse

för den framgång vi har med att nå ut med vårt budskap? I sina föreställningar har Lars-Peter Loeld noterat hur mycket lättare det är att få upp åhörare på scenen om han säger ”jag behöver en person” istället för ”jag skulle vilja ha en person som håller i den här boken”.

– Alla vill känna sig behövda. Det är bara att pröva själv och säga ”jag behöver ett glas vatten” och se hur folk springer iväg. Man kan kalla det verbal påverkan eller språklig manipulation. Hur vi säger saker påverkar hur vi får igenom dem. I alla sammanhang är det viktigt att tänka på vad vi säger och hur vi säger det.

**Humor är en** viktig ingrediens i bra kommunikation och Lars-Peter Loeld rekommenderar oss att använda den i alla möjliga situationer. Han berättar historien om mannen som efter att ha skickat flera betalningspåminnelser ringde upp kunden på årsdagen för den första fakturan och sjöng en gratulationssång. Efter att ha skrattat en lång stund tillsammans kom betalningen snabbt in på kontot.

– Man kan alltid använda humor som ett redskap att nå dit man vill. Dessutom är humor motsatsen till stress. Det går inte att vara spänd och skratta mycket samtidigt. ■



## Lär mer om ordlös kommunikation

- Läs boken *Konsten att läsa tankar* av Henrik Fexeus.
- På [www.loeld.se](http://www.loeld.se) finns filmklipp som visar Lars-Peter Loelds Mindgames.



## Tips för bättre kommunikation

- Tänk på att allt du kommunicerar utgår från dig själv. Alla delar inte dina erfarenheter.
- Observera personens kroppsspråk, tonläge, ordval och språkbehandling. Använder han/hon ord som refererar till bilder, ljud eller känslor?
- Anpassa dig, börja försiktigt härma den du talar med.
- När du upplever att du ligger på samma nivå, fortsätt att närma dig genom att ställa frågor och lyssna aktivt. Öppna upp ännu mer. Tänk efter vad du vill uppnå med samtalet.
- Fungerar inte ditt sätt att kommunicera? Skärp sinnen. Gör ett nytt försök med ord och uttryck som stimulerar andra sinnen. Ställ nya frågor. Lyssna. Om du kör fast, ställ raka frågor som "vad tänker du nu"?
- Öva, öva, och öva tills det känns naturligt.

### SE GENOM ETT FILTER

Du skapar ett filter mellan dig själv och den du vill kommunicera med. Lär dig att förstå hur ditt filter påverkar det du vill säga.



# HÄRMA DEN DU MÖTER

**Erik Sjögren, VD och konsult på Framfot Företagsutbildning, har lång erfarenhet av att leda utbildningar i kommunikation för olika företag. Hans bästa råd för god kommunikation är att skapa rapport med den man vill kommunicera med.**

**Men vad är det och hur gör man?**

– Vi glömmer ofta bort att allt vi kommunicerar utgår från vår egen verklighet som har att göra med bakgrund, utbildning och värderingar. Jag brukar kalla det för ett filter mellan oss och dem vi kommunicerar med. Det viktigaste är att förstå att det här filtret kan vara en barriär.

**För att överbrygga** den här barriären lär Erik Sjögren bland annat ut konsten att skapa rapport. Ordet kommer från det franska *rapprochement*, som betyder etablerandet av vänskapligt sinnade relationer. Att skapa rapport med en person handlar helt enkelt om att anpassa sig efter hur den andra personen föredrar att kommunicera. Vad har han/hon för kroppsspråk, tempo, tonläge, ordval, språkbehandling?

– Många tycker att det låter manipulativt att härma den man talar med. Men det är inte så att man ska göra avkall på sina

värderingar och attityder. Jag brukar förklara det med uttrycket "att lägga sig på samma nivå".



Erik Sjögren

### För att harmoniera

med en annan människa är det bra att försöka avläsa vad hon föredrar för sinnesintryck. Använder hon ord som titta, se, visualisera, vision så kan hon vara en bildmänniska som helst tar till sig information via bilder. Verkar hon vara en ljudperson är en bra idé att använda ord som harmonisk, lyssna och höra.

– Det är viktigt att förstå att vi lär oss på olika sätt och därför försöka använda så många kanaler som möjligt när vi kommunicerar för att nå fram.

Att skapa rapport är användbart i de flesta sammanhang, både privat och i arbetslivet. Kundmötet, utvecklingssamtalet och anställningsintervjun är bara några exempel.

– Anpassar man sig och får kommunikationen att fungera, då märker man hur mycket bättre man blir på att lyssna och hur mycket lättare man når fram med sitt budskap. Det är lika häftigt varje gång, säger Erik Sjögren. ■

**I september 2008** anställdes Joakim Stierna som personalchef på Cargotec, ett företag med rekordsiffror i orderböckerna. Chocken kom bara två månader senare när krisen kom och varslen var ett faktum. Med TRRs hjälp rustades företaget för omställning.

TEXT SVEN MAGNUSSON FOTO MATS SAMUELSSON

**Joakim Stierna** konstaterar att utbildningen de fick av TRR om det svåra samtalet var oerhört värdefull just då. Han och HR-specialisten **Jenny Svensson** är hela HR-avdelningen, där fem personer nu blivit två. De tar emot i Lidhult, en ort strax intill gränsen mot Halland, omgiven av resterna av de småländska skogar som trotsade stormen Gudruns härjningar för fem år sedan.

Företaget Cargotec har lagt tre stora varsel om sammanlagt 477 personer, men på samma sätt som planteringarna växer på de stormdrabbade hyggerna, börjar optimismen sakta spira inom företaget igen:

– Vi ska öka tillverkningen av truckar inom kort, berättar Jenny Svensson.

Omställningen har varit våldsam i en bygd där arbetslösheten varit extremt låg under modern tid. Redan vid första varslet talades det om att företaget tagit i för mycket. Men det skulle bli trefalt värre.

– Vi skapade en styrgrupp där kommunen, Arbetsförmedlingen och företaget satt med för att koordinera alla händelser. Vi var det första större företaget i bygden som tvingades till ett större varsel, berättar Joakim Stierna.

**Redan före** det första varslet i november 2008 var TRR inkopplat med rådgivaren **Monica Svensson** i Växjö.

– Vi behövde hjälp att lägga upp vår strategi och med en allmän information om vilka möjligheter som fanns för de som varslades, säger Jenny Svensson.

Monica Svensson underströk vikten av att informera, att regelbundet berätta vad som händer, även om inget händer. Samtidigt förbereddes alla chefer på det svåra samtalet, en utbildning för både företagets chefer och facken. Joakim Stierna lyfter fram den delen som väldigt viktig:



Monica Svensson

SARA LANDSTEDT

– Jag hade en bild av TRR som en värdefull resurs för de enskilda individer som drabbats, en förberedelse på omställningen för individen. Men jag visste inte vilken nytta vi skulle få på företagsnivå när det gäller vikten av att möta alla anställda på rätt sätt och den styrka företagsledning och fack fick av insikten om hur uppsägningssamtalen kan gå till. Det var väldigt positivt.

**Inte många** hade varit med om neddragningar tidigare och då hade det hanterats centralt. Nu skulle varje enskild chef ta de svåra samtalen, vilket är tungt, inte minst på tjänstemannasidan där inte bara tjänsteåren avgjorde vilka som varslades. Men med bättre kunskap blev cheferna tryggare i sin roll.

– Alla blev införstådda med att vara korta och koncisa i mötet, att inte sväva ut med förklaringar om det som inte kan förklaras, bara hålla sig till fakta, men visa stor respekt för dem som drabbas av budskapet. Och förstå att människor reagerar olika och ofta oförutsägbart, säger Jenny Svensson.

Krisen fördjupades. Jenny Svensson minns hur tyst det var i produktionshallar och matsalar förra sommaren. Av de väldiga röda reachstackers, truckar för tunga containeryft i hamnar som normalt monterades samman på knappa två veckor, fanns bara någon enstaka halvfärdig. Utan köpare.

Joakim Stierna berättar om besvikelsen som kom efter de två första varslen och som ersattes av uppgivenhet när alla anställda

återigen kallades till gemensamt möte i sporthallen i januari i år. Alla visste, frågan var bara: hur många?

**Rolf Karlsson** har dryga 30 års erfarenhet från företaget. Han är ordförande för Unionen och orderberedare. Han berättar om svårigheten när hans medlemmar inte alltid accepterade den turlista som gjordes upp.

– Men det jag fick med mig från utbildningen med TRR var att aldrig ta kritik personligt, även om det bubbade inom mig ibland. Det var ju inte jag som hade sagt upp någon.

Han var också med på några av de träffar som TRR hade med enskilda medlemmar inne i Ljungby.

– Jag minns hur flera av mina medlemmar uttryckte hur skönt det var att prata med någon som visade intresse för deras problem. Någon utomstående som lyssnade på deras farhågor. Någon som dessutom kom med konkreta råd.

**Rådgivaren** Monica Svensson upplever omställningarna på Cargotec som lyckade:

– Jag är nöjd med utfallet, säger hon. Vi hade hela tiden ett tätt samarbete med företaget och kom snabbt igång med varje uppsagd medarbetare.

Av de 48 tjänstemän som förlorade sina jobb är det i dag tre som inte har ny sysselsättning. Någon har återanställts, men det övervägande flertalet har hittat nya jobb. Många upplever också att de fått nya och spännande utmaningar. ■

## FAKTA | Cargotecs omställning

- Cargotec (tidigare Kalmar Industrier) tillverkar tung materialhanteringsutrustning. Exportandelen är cirka 95 procent.
- Hösten 2008 drabbades företaget av en kraftig nedgång. Då fanns 730 anställda och ytterligare hundratalet inhyrda vid Smålandsanläggningarna.
- I tre omgångar – november 2008, januari 2009 och januari 2010 – varslades 477 arbetare och tjänstemän om uppsägning. 48 tjänstemän sades upp.
- All produktion flyttade till Lidhult. I Ljungby finns ekonomi och IT-funktioner.

# Tungt läge blev lättare



LIV OCH RÖRELSE IGEN.

Men Unionens Rolf Karlsson, personalchef Joakim Stierna och HR-specialist Jenny Svensson minns tystnaden efter den sista omställningen i januari. TRR var en värdefull resurs för både uppsagda och företag.

## Hårda klappar

■ En god bok i paketet är alltid rätt. För den med intresse för arbetsmarknad finns självklart en uppsjö bra titlar. Här är några läsbara klappar:



### VÅGA LEDA EFFEKTIVT

Malin Trossing  
TUK

Konkreta tips om hur du går till väga för att bli effektivare i ditt ledarskap. Det handlar om att våga leda och påverka sin situation som chef.



### LEDARE

Peter Örn  
Libris

Han är före detta VD för Sveriges Radio och avgick med visst rabalder. Nu har han skrivit en personlig ledarskapsbok och berättelse om ett yrkesliv på ledande positioner.



### BAKOM KRISENS SIFFROR

Gunhild Wallin och Anna Öberg  
Premiss

Hur ser vardagen ut bakom krisens siffror och rubriker? Journalisterna Gunhild Wallin och Anna Öberg har sökt svaren på den frågan i krisens Gislaved. Utgångspunkt är de enskilda individernas berättelser.



### FRAMGÅNGSRIKT FÖRÄNDRINGSARBETE

Bosse Angelöv  
Natur & Kultur

Om individ och organisation i förändring. Boken ger kunskap om hur vi mår bra vid förändringar, något som gynnar både verksamhet och medarbetare.

## Dra nytta av [www.TRR.se](http://www.TRR.se)

■ TRRs sajt är fylld med bra information, goda råd och engagerande läsning om det mesta som rör omställning och TRR. Välj den flik som passar dig: För uppsagda, För arbetsgivare eller För fackliga. Här finns både kunskap och nyheter om vad som händer på TRRs kontor runt om i landet – till exempel om Fritidsresors Lottie Knutsons föreläsning i Uppsala, checklista för omställning och vilken ekonomisk ersättning som gäller vid uppsägning.



– Jag har hittat mitt drömjobb, säger rådgivaren Anna Bångerijs.

JEANETTE HAGGLUND

## 5 frågor till...

### Anna Bångerijs, TRR-rådgivare i Karlstad

#### 1. Vad har du för bakgrund?

– Jag har erfarenhet som både chef och facklig ombudsman. Jag jobbade med teknik i många år på Ericsson, men drog mer åt det mänskliga hållet och blev chef, både där och på min nästa arbetsplats Semcon, där jag var konsultchef. 2003 kom jag som klient till TRR och blev så imponerad av verksamheten att jag bestämde mig för att här vill jag jobba! Jag är målinriktad, så två år senare började jag som vikarie. Nu är jag här och jag har verkligen hittat mitt drömjobb.

#### 2. Vad är utmaningen som rådgivare?

– Vi måste vara situationsanpassade många gånger per dag, vi vet aldrig vad som väntar när någon knackar på dörren. Mycket handlar om att lyssna in och möta upp varje individ där han eller hon är just då. En viktig roll är att vara en brygga mellan arbetsökande och arbetsmarknad.

#### 3. Vad är din viktigaste egenskap som rådgivare?

– Jag har stor nytta av min tid som klient. Jag minns känslan när jag förlorade jobbet och det hjälper mig att relatera till dem jag träffar. Min erfarenhet som chef och facklig ombudsman gör att jag även vet hur deras situation är vid en omställning.

#### 4. Hur har Karlstad med omnejd genom-

#### levt lågkonjunkturen?

– Vår kris är precis på väg att vända nu. Här finns fyra stora branschkluster: papper, IT, förpackningar och stål- och verkstad. De fungerar väldigt bra och jobbar tillsammans, bland annat med kompetensförsörjning och utgör en viktig kontaktyta för arbetsökande.

#### 5. Vad händer på er arbetsmarknad nu?

– Det råder en positiv anda. Några stora nedläggningar är i faggorna, men orderböckerna fylls samtidigt på andra håll. Just nu anställer stål- och verkstadsindustrin samt offentlig sektor. I Värmland får ovanligt många nytt jobb via kontakter, den dolda arbetsmarknaden är stor här. Även Norge är en viktig del av vår arbetsmarknad.

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.

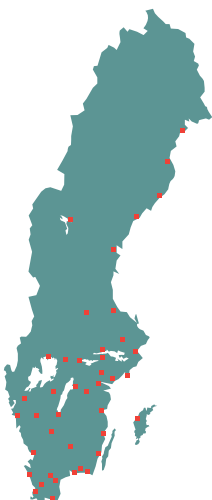
■ Företag kan även sluta hängavtal med ett PTK-förbund och därmed ansluta sig till TRR Trygghetsrådet.

## 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.
- 170 000 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 275 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 facklig förtroendeval

#### 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



### TEMA | Smart rekrytering

SIDORNA 4–9

Det är ingen vits att gå i upptrampade fotspår. Använd nya vägar för att hitta rätt medarbetare och anpassa sättet att rekrytera till den tjänst och typ av medarbetare du vill hitta. Läs om tio sätt att hitta rätt från TRRs rådgivare Tiina Peters, som ger rådet att "välja metod efter behov" och att alltid söka i det egna nätverket.

För Ingmarie Müller-Uri var TRR Rekryteringsservice en naturlig väg att hitta rätt person till sin konferensverksamhet på Skottorps slott, eftersom hon själv varit klient hos TRR. Inom Sandvik tittar man lokalt efter rätt kompetens. När Ericsson sade upp nära tusen personer i Gävle ordnades jobbmäsor där Sandvik fick intressanta kontakter. Bemanningsföretaget Performiq samarbetar med TRR och får en vinna-vinna-situation.

## "Vill se fler initiativ från företagen"

SIDAN 11

■ Vår nya arbetsmarknadsminister är före detta polis och har arbetat fackligt. Hon anser att arbetsgivarna måste visa vilja och ambition att ta ett större socialt ansvar, till exempel genom att ta emot praktikanter. Hon tycker om idén med ett omställningsavtal och att TRR gör ett bra jobb. Hon vill också ha kvar Las eftersom det annars finns en risk att vi bara får lydiga och tysta medarbetare.



ULRIKA VENDELBOM

## Vinn på snygg sorti

SIDAN 12

■ Det finns mycket att förlora på att lämna en arbetsplats i vredesmod, däremot mycket att vinna på en snygg sorti. TRRs rådgivare Lars-Göran Karlsson i Borås berättar varför.



JOHNER



JOANNA ANDREASSON

## Vad menar du?

SIDORNA 13–15

■ Känner du att det skulle vara bra att få fram ditt budskap bättre och läsa av dina kollegor på ett mer effektivt sätt? Lars-Peter Loeld, beteendevetare, författare och föreläsare, lär dig hur du nyttjar din intuition och humor för att förstå andra. Erik Sjögren, VD och konsult på Framfot Företagsutbildning ger rådet att härma och skapa rapport med den du möter. Läs mer, det är spännande!



MATS SAMUELSSON

## Tungt läge blev lättare

SIDORNA 16–17

■ Krisen slog hårt mot Cargotec, tidigare Kalmar Industrier. I tre omgångar varslades 477 medarbetare. TRR var på plats tidigt och höll utbildningar för chefer och fackliga representanter samt uppmanade till bra information till alla berörda om vad som hände inom företaget. En bra genomförd omställning gav förutsättningar att komma vidare. Nu är man över på andra sidan och börjar sakta återhämta sig.