

Till dig som ska genomföra en personalförändring



Under de senaste tio åren har TRR stöttat drygt 20 000 företag och 155 000 personer vid omställningar. Visste du till exempel att åtta av tio av de aktivt arbetssökande som TRR stöttat har gått vidare till ett likvärdigt eller bättre arbete? Det senaste året har det i genomsnitt tagit sex till sju månader för våra klienter att få ett nytt arbete eller starta eget.

TRR arbetar med omställning på alla nivåer och ger företag och fack möjligheten att arbeta med en leverantör för alla uppsagda, tjänstemän som arbetare. Stödet till arbetare erbjuds via vårt dotterbolag. All den rådgivning dina övertaliga behöver har ditt företag redan betalat.

Behöver du nyanställa? Det kan låta motsägelsefullt, men vi är rätt partner även när du behöver rekrytera. Det gäller alla yrkeskategorier – arbetare, tjänstemän, chefer och specialister. Genom vårt stora nätverk kan TRR Rekryteringservice – snabbt och kostnadsfritt – ta fram kandidater bland våra arbetssökande som matchar dina önskemål.

Fantastisk statistik, hur man än vrider och vänder på den

Det är tungt att behöva skiljas från anställda. Helst vill alla företag slippa den uppgiften. Men om det blir nödvändigt så är det viktigt att sköta neddragningen på rätt sätt och det finns vissa grundregler. För det första är det viktigt att förklara varför företaget måste minska antalet anställda, för det andra måste varje berörd individ förstå varför just han eller hon har blivit uppsagd, och för det tredje att långa uppsägningstider inte behöver vara det bästa för en individ. Det kan leda till att vissa skjuter upp själva förändringen.

Under de över 30 år vi arbetat med omställningsprocesser har vi blivit en mycket respekterad och uppskattad partner, såväl av chefer och fackliga företrädare som av anställda. Verksamheten bygger på ett samarbetsavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv vilket gör TRR neutrala i dialogen mellan företagsledning och fack.

Tack vare avtalet om omställningsstöd mellan LO och Svenskt Näringsliv kan vi via vårt dotterbolag erbjuda stöd även till arbetare. TRR som helhet ger därmed företag och fack möjligheten att jobba med *en* leverantör för alla uppsagda, såväl tjänstemän som arbetare.

Vår statistik är givetvis glädjande för alla parter, men vi ska satsa än mer på att utveckla TRR till den bästa leverantören av omställningsprogram. Vår vinst mäts inte i kronor och ören, det som räknas är att era tidigare medarbetare kan berätta för er att de är nöjda med det stöd de fått och att de har fått ett nytt arbete.

Carl-Gustaf Leinar

VD, TRR Trygghetsrådet



UPPSÄGNINGAR
BLIR INTE
LÄTTARE

FÖR ATT MAN KALLAR DET

OUT
PLACE
MENT

Med hjälp av TRR blir det enklare för dig att hitta rätt formuleringar

Det brukar vara svårt att säga det rakt ut: medarbetare måste sägas upp. Det är inget lätt budskap att förmedla till fack, media, kunder, leverantörer – och till de medarbetare som berörs. Som chef gäller det att leda företaget med målsättningen att säkra företagets lönsamhet och överlevnad. Samtidigt är det svårt att driva ett framgångsrikt företag utan lojala och kompetenta medarbetare.

Att vara chef vid uppsägningar är svårt. Vi vet. Inte minst gäller det att kunna hantera den emotionella stress som kan utlösas när man tvingas prata om personalnedskärningar.

TRR har över 30 års erfarenhet av hur man praktiskt genomför ett förändringsarbete – med hänsyn till alla inblandade parter.

TRR är din rätta partner vid övertalighet

Vi har stor erfarenhet av omställningar och hanteringen av den interna kommunikationen. Genom TRR får du konkret stöd i chefsrollen och en neutral partner som ser till att de uppsagda kommer vidare i sina yrkeskarriärer.

Rätt hanterad övertalighet kan skapa goodwill

Genom att omsorgsfullt planera och genomföra omställningen har du mycket att vinna. Dels vinner företaget intern och extern goodwill då samtliga parter – chefer, fackrepresentanter och medarbetare – blir informerade på ett sakligt och engagerat sätt. Dels så minimeras störningar i företagets produktion. Därmed kan företaget

uppfattas som en god arbetsgivare även i samband med en neddragning.

Våra tjänster är redan betalda

TRRs verksamhet bygger på omställningsavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv vilket gör TRR neutrala i dialogen mellan företagsledning och fack.

TRRs verksamhet finansieras genom omställningsavtalet. Företag som är anslutna till TRR genom medlemskap i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv eller i TU, SRAO, KFO eller Idea, betalar en avgift om 0,3% av företagets tjänstemannalöner till TRR. Företag som är anslutna till TRR via så kallat hängavtal betalar 0,7%. För de företag som är anslutna är TRRs tjänster således redan betalda.

”Vi skulle minska med 140 personer ... och det är inte det lättaste”

Bengt Larsson, SIF-ordförande,
AB Sandvik Materials Technology,
Sandviken

TRRs hemlighet – individuell coaching

Hur ska man förklara TRRs goda resultat? Det är aldrig enkelt att analysera den verkliga orsaken till att ett företag eller en organisation når framgång. Det är alltid en lyckad kombination av ett antal faktorer. Men karakteristiskt för TRRs omställningsstöd är att det börjar mycket tidigt under individens, och företagets, omställningsperiod. Så fort ett företag har konstaterat att det finns fler medarbetare än nödvändigt, kan de övertaliga börja sitt arbete med att finna ny försörjning. TRRs tjänster står omedelbart till förfogande.

Att ta sig igenom en omställningsprocess kräver ett personligt engagemang. TRRs rådgivare har som uppgift att förmedla insikt, kunskap, inspiration, användbara råd, praktiska verktyg – allt som behövs för att den uppsagde så smärtfritt som möjligt kan gå igenom omställningen till ett nytt jobb.

Rådgivarna stöttar, utmanar och visar vägen till möjligheter, men tar aldrig över ansvaret. Individualisering är nyckeln. Varje övertalig blir behandlad som en individ med sina egna behov, förutsättningar och intressen. När medarbetaren är förberedd och motiverad så finns förutsättningarna för att lämna det gamla bakom sig och istället fokusera på framtiden.

Förändring kräver handlingskraft och erfarenhet

Några strikta regler för hur rådgivarna ska arbeta med sina klienter finns inte. Den enskilde rådgivarens arbetssätt formas i självständigt ansvar och i en kontinuerlig dialog med kollegor och andra på TRR. Den samlade erfarenhet som våra rådgivare har kring outplacement bygger helt på samarbetet med våra kundföretag, på egna erfarenheter från

olika befattningar i näringslivet och på kontakter med många uppsagda. Många av dem har själva suttit i samma position som du – till exempel som personalchef – och har lärt sig balansgången mellan företagsekonomiska beslut och mänskliga relationer.

Rådgivarna skapar faktiska resultat

- 155 000 personer från drygt 20 000 företag har fått vårt stöd att gå vidare i karriären den senaste tioårsperioden.
- 8 av 10 av de aktivt jobbsökande vi stöttar finner ny försörjning.
- 8 av 10 av dem vi hjälper går vidare till ett likvärdigt eller bättre jobb.
- 6 till 7 månader är genomsnittstiden till nytt jobb.

Rådgivare med stor erfarenhet och en bra metodik

Den uppsagde kan förvänta sig en engagerad och kunnig personlig rådgivare som varit med förr:

- 83 procent har tidigare i karriären haft personalansvar.
- 84 procent har en akademisk utbildning.
- den genomsnittliga arbetslivserfarenheten är drygt 20 år.

Omställningsstöd till arbetare

TRR kan även erbjuda stöd för medarbetare som inte omfattas av omställningsavtalet för tjänstemän. Avser stödet personer som räknas som arbetare är det vårt dotterbolag som är ramavtalsleverantör för omställningsavtalet för arbetare – TSL. Sammantaget betyder det att TRR snabbt kan ge professionellt stöd till alla övertaliga.

TRRs Workshops vid neddragning – lär dig undvika blindskären

Den situation som uppstår vid en omorganisation som innebär övertalighet kan vara en alldeles ny erfarenhet för dig. Vi har jobbat med det i drygt 30 år.

Det innebär att vi sett alla tänkbara varianter på erbjudanden och lösningar, vi vet konsekvenserna och effekterna, vi vet hur de påverkar relationerna mellan företag och fackförbund. Och vi vet hur besked om neddragningar påverkar enskilda individer och hur det kan hanteras i media.

Med TRRs Workshops vid neddragning vill vi dela med oss av våra erfarenheter så att du redan tidigt i processen är medveten om de problem som kan dyka upp, både direkt och på sikt. Under workshopen fokuserar vi på följande sju områden.

Bakgrund

I en omställningsprocess är det mycket viktigt att samtliga berörda har skälen klara för sig. Det handlar i första skedet om ledning, HR, chefer och fack. Att kunna formulera svar på frågor som "Varför gör vi neddragningar? (Bättre lönsamhet, nedläggning av avdelning, kompetensväxling) Vad måste göras för att nå önskat resultat?" är grundläggande i processen.

Tid

Vid en omställning måste man skynda långsamt, vissa saker måste ges tid att kunna sjunka in. Hur lång tid får processen ta? Är slutdatum givet? Vad styr? Frivillighet, som kanske kan vara ett alternativ, tar lång tid. Frivillighet kräver också mycket tid från chefen i form av att coacha och svara på frågor.

Kostnad

Det kostar ofta stora pengar att spara pengar. Har ditt företag råd att spara? Vad får det kosta? Har

företaget tillräckliga resurser direkt och på sikt? Frivillighet kostar alltid något extra. Även nya kostnader kan dyka upp – hur stora kostnader genererar till exempel effektivitetsbortfall i samband med varsel?

Effekter

Vad blir effekten av den väg vi väljer? Uppnår vi målen? Behöver vi säkra att vi behåller vissa nyckelpersoner och viss kompetens? Hur blir ålderssammansättningen? Hur reagerar medarbetare som berörs? Konjunktur och geografi spelar roll. Det är skillnad på att erbjuda ett frivillighetspaket under en lågkonjunktur i glesbygd jämfört med att erbjuda det under en högkonjunktur i storstadsregioner.

Resultat man vill nå med uppsägning

Vi diskuterar hur olika erbjudanden låter i mottagarens öron, till exempel "... du får ett erbjudande om att sluta frivilligt (med följande villkor) för att ditt jobb kommer att försvinna. Eller "... du blir inte uppsagd om du inte tar erbjudandet men vi kan inte garantera hur din framtid blir om du inte accepterar." Vi belyser även vikten av de logiska aspekterna kring vilka som får erbjudandet. Kompetens i jämförelse med anställningstid? Vem blir kvar?

Relationer företag – fack

Vi diskuterar vilka erfarenheter ditt företag har från eventuella tidigare neddragningar. Vi belyser företagets kultur, varumärke och tradition. Hur är relationen mellan företag och fack? Hur har andra företag löst sina neddragningsbehov?

Media

Till slut en mycket viktig punkt: mediarelationer. Hur skall ett företag förhålla sig till media under en omställningsprocess? Hur är företagets nuvarande relation till media? Hur kommer det att framställas?

**MAN
SKA VARA
KALL
I HUVUDET
OCH VARM I
HJÄRTAT**

Chefsrollen och den fackliga rollen vid uppsägningar

Det är tungt att behöva säga upp personal. Helst vill alla chefer slippa den uppgiften. Och det är nästan ännu värre att vara facklig representant, det är inte lätt att vara en av de få som vet att det är uppsägningar på gång. När kollegorna sen får beskedet är det inte heller lätt att vara den som visste, men inte har sagt något.

Men när en neddragning blir nödvändig så är det viktigt att sköta den på rätt sätt och det finns vissa grundregler att lära sig. Det gäller för både fackrepresentanter och chefer. Det första är att man alltid ska se varje person som en unik individ, man kan aldrig i förväg veta hur en person kommer att reagera på en uppsägning. Det andra är vikten av att förklara varför en uppsägning är nödvändig och varför det blev just han eller hon.

Omfattningen och erfarenheten av tidigare omorganisationer skiljer sig givetvis från företag till företag. Därför är TRRs tjänster anpassningsbara efter varje företags behov. TRRs metodik grundar sig utifrån samtal med tusentals företagsledning och hundratusentals uppsagda individer. Deras berättelser om sina upplevelser har gett oss en god uppfattning om hur människor reagerar när de förlorar jobbet.

Vi vet också att reaktionen blir olika beroende på vilken information och vilket stöd de uppsagda får från företaget, facket och andra. Därför har vi tagit fram två utbildningar, för att dela med oss av våra erfarenheter såväl till dig som är fackligt förtroendevald som till dig som är chef. Vi kan hjälpa er att bli bättre förberedda. Det handlar mycket om att Förbereda, Planera och Samtala.

Chefsrollen vid uppsägningar

I tider då företag går igenom förändringsprocesser kommer enskilda medarbetare i kläm. För en övertalig kan omorganisationen bli omvälvande.

"Chefsrollen vid uppsägningar" heter TRRs tjänst som är utvecklad utifrån svenska erfarenheter och behov. Tjänstens syfte är, enkelt uttryckt, att utbilda chefer till att jobba professionellt – även när det gäller övertalighet.

Eftersom ditt företag redan har ett avtal med TRR är våra tjänster redan betalda. Du behöver alltså inte göra tidskrävande upphandlingsprocesser. Tillsammans kan vi istället fokusera på den mänskliga aspekten, det vill säga hur du och dina medarbetare så smärtfritt som möjligt tar er igenom omställningsprocessen.

Den fackliga rollen vid uppsägningar

Vårt jobb är att prata med uppsagda, att hjälpa dem ta reda på vad de vill och att vara ett stöd på vägen till ett nytt arbete. Vi är experter på samtal med människor som förlorat jobbet. När beskedet kommer är det ofta facket som förväntas bidra med information och vara där som ett stöd. I många fall riktas också ilskan över att ha blivit av med jobbet mot facket. "Varför gjorde ni inte mer?" är en vanlig fråga.

Vi vet att ju bättre man hanterar den här situationen, desto bättre kan de uppsagda ta till sig det stöd de får och desto snabbare kan de gå vidare. Dessutom behåller de sitt förtroende för facket. Det blir helt enkelt ett bättre avslut.

Utbildningen "Att vara facklig representant vid uppsägningar" riktar sig till dig som är fackligt förtroendevald och som står eller kanske kommer att stå inför en förhandling om uppsägning. Vad ska du tänka på när du framför budskapet – på stormötet eller ansikte mot ansikte? Vilka reaktioner kan du förvänta dig? Vilka är de vanligaste frågorna?

Mer om utbildningarna

Allt du behöver göra är att kontakta TRR och fråga efter mer information om "Chefsrollen vid uppsägningar" respektive "Att vara facklig representant vid uppsägningar". Ring 020-56 08 01 så kommer du till det kontor som ligger närmast dig.



TRRs metodik för uppsagda

STÖTTA OCH UTMANA

Vi hjälper den uppsagde att hålla fokus och skapa förändringskraft under arbetet med att söka jobb.

Grunden i TRRs metodik kallar vi för Stötta och utmana. Vi möter varje individ med respekt och lyhördhet, alltid med utgångspunkt från dennes unika situation. Under det enskilda samtalet kan vi, med stöd av vår erfarenhet, i rätt tid hantera de frågor som behövs för att den uppsagde ska komma vidare. Tiden på TRR är uppdelad i två faser. Inledningsvis ligger fokus på rådgivning och kunskapsöverföring, för att de uppsagda ska bli skickliga på att söka arbete. När de vet hur de effektivt söker jobb, går samarbetet över till den andra fasen och ett mer coachande förhållningssätt. Rådgivarens uppgift är då att stötta och utmana, för att skapa motivation och uthållighet i processen, hela vägen fram till mål.

I vår jobbsökarskola säkerställer vi att varje individ har rätt kunskaper. Vi har delat upp innehållet i följande fyra områden:

Nuläge

Skapa en struktur och påbörja arbetet med att söka jobb.

- TRRs erbjudande och vad man kan förvänta sig av tiden med TRR.
- Identifiera behoven och välja den inriktning rådgivningen ska ha.
- Komma igång med att skriva ansökningshandlingar.
- Upprätta en preliminär tids- och aktivitetsplan för tiden fram till nytt jobb.

Kompetens

Skapa insikt om vilken kompetens som kan leda till nytt arbete.

- Vad KAN den jobbsökande? Inventering av kunskaper och erfarenheter som kan leda till nytt arbete.
- Vem ÄR den jobbsökande? Öka självkännedomen genom att se på egenskaper och styrkor.
- Vad VILL den jobbsökande? Bli medveten om vilka värderingar och drivkrafter man besitter och hur dessa påverkar vad man vill arbeta med.
- Vad gör den jobbsökande UNIK? Tydliggör vad som gör personen konkurrenskraftig när denne söker arbete.

Arbetsmarknad

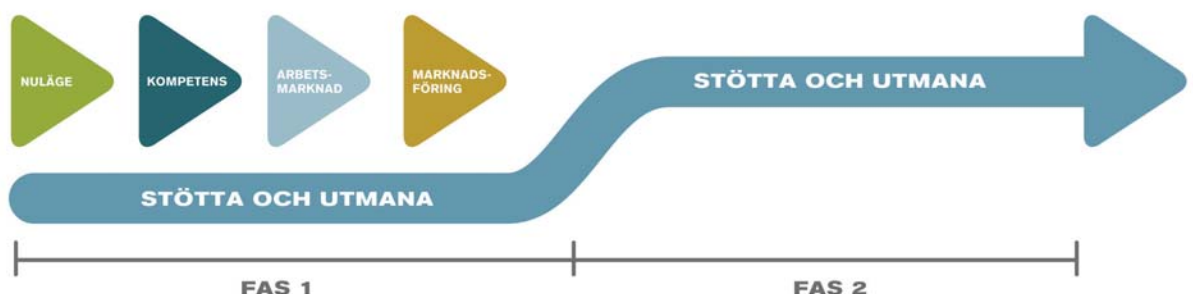
Skapa en tydlig målbild och kunskaper om den egna arbetsmarknaden.

- Vad är målet och vad vill personen arbeta med?
- Vilken del av arbetsmarknaden kan personen definiera som sin egen?
- Hur ser den framtida, personliga arbetsmarknaden ut?

Marknadsföring

Skapa god förståelse för hur man effektivt söker arbete.

- Vilka kanaler finns det som kan leda till nytt jobb?
- Hur ser det personliga nätverket ut och hur kan det utvecklas för att leda till nytt jobb?
- Hur skriver man bra CV och ansökningsbrev?
- Hur presenterar man sig bäst i olika situationer när man söker jobb?



Snabbguide

TRR är en resurs i följande situationer

- När det finns risk för arbetsbrist i företaget men det inte är bestämt vilka medarbetare som berörs.
- När medarbetare sägs upp på grund av arbetsbrist.
- När medarbetare väljer att säga upp sig själv inom ramen för övertalighet i företaget.
- När du vill ha hjälp med planeringen av omställningsprocessen.

Vem omfattas av TRRs verksamhet?

Företag som är anslutna till följande organisationer är automatiskt anslutna till TRR för de medarbetare vilka Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller:

- Arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv (Utom FAO)
- Tidningsutgivarna
- KFO
- Idea
- SRAO
- Även företag med så kallat hängavtal omfattas.

Omställningsstöd

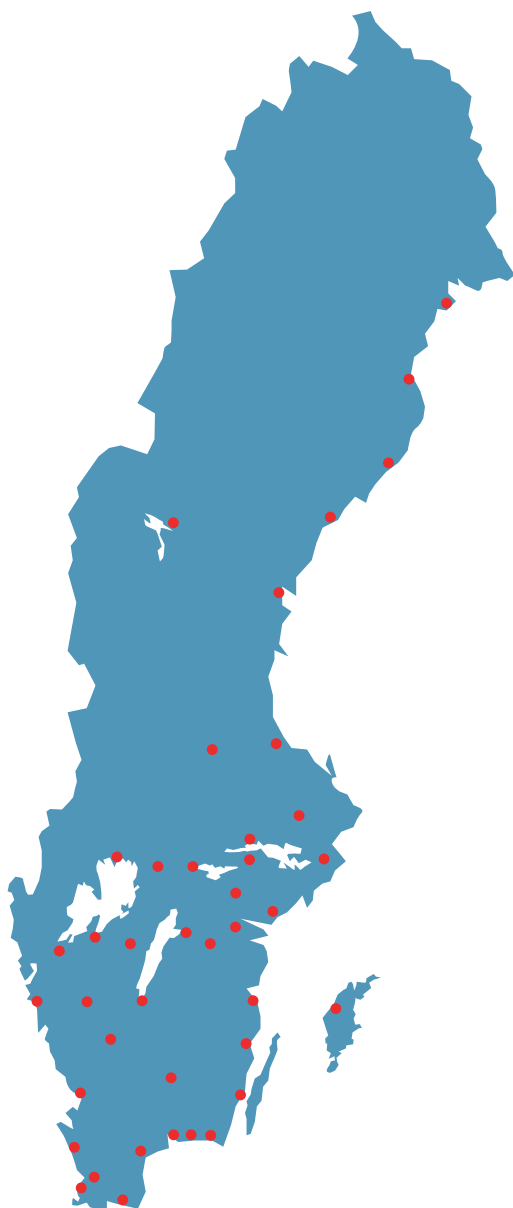
- Medarbetaren ska ha varit tillsvidareanställd sedan minst ett år med en arbetstid på minimum 16 tim/vecka.
- Medarbetaren är uppsagd, eller löper risk att bli det, på grund av arbetsbrist i företaget.
- Medarbetaren får, av en personlig rådgivare från TRR, råd, tips och vägledning till nytt jobb eller start av eget.

AGE (avgångsersättning)

– kompletterande inkomstskydd:

- AGE är en ersättning som kompletterar A-kassan.
- Medarbetaren ska vara uppsagd från en tillsvidareanställning och ha varit anställd sedan minst fem år med arbetstid på minimum fem timmar/vecka.
- Medarbetaren ska ha fyllt 40 den dag då anställningen upphör.
- Medarbetaren måste ha haft en lön på minst 21 100 kronor per månad

För ytterligare information, gå in på vår hemsida www.trr.se



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

TRR Trygghetsrådet

TRR Trygghetsrådet har mer än 30 års erfarenhet av omställningsarbete. Vi arbetar som en långsiktig partner för våra anslutna företag. Vi är den enda oberoende aktören på den svenska marknaden och har utvecklat en komplett metodik för att coacha tjänstemän. Genom att skapa förändringskraft hos

individerna, har vi de senaste tio åren hjälpt mer än 20 000 företag i en svår situation.

Över 32 000 företag med sammanlagt 700 000 medarbetare, huvudsakligen tjänstemän i det privata näringslivet, är anslutna till TRR. Organisationen har cirka 250 medarbetare på drygt 40 platser i landet. Huvudkontoret finns i Stockholm. Läs mer på www.trr.se



TRR Trygghetsrådet
020-56 08 01

TRR Avgångsersättningar
020-78 11 35

TRR Rekryteringservice
020-36 20 00

www.trr.se