

Checklista för dig som är arbetslös

Att du måste vara arbetslös för att ha rätt till a-kassa kanske känns självklart. Men faktum är att det kan vara knepigt att avgöra vem som är arbetslös. Arbetslöshetsförsäkringen är ingen yrkesförsäkring som ger dig rätt att vänta på "rätt" jobb.

1. SÖK LÄMPLIGA ARBETEN

Diskutera ditt arbetsökande med din arbetsförmedlare. Tillsammans ska ni ta fram en handlingsplan där din utbildning och yrkeserfarenhet ska beaktas för att undvika onödig yrkesväxling. Tanken är att du under arbetslösheten ska söka och vara beredd att ta alla tillgängliga lämpliga arbeten. Om ett arbete är lämpligt eller inte beror på den rådande arbetsmarknaden, dina förutsättningar för arbetet och av hur länge du varit arbetslös. Skulle du och din arbetsförmedlare inte vara överens om vad du bör göra för att bryta din arbetslöshet är det arbetsförmedlarens bedömning som gäller.

2. RÄTT KVALIFIKATIONER OCH RÄTT LÖN

Om en arbetsgivare anser att du har tillräckliga kvalifikationer för arbetet och är beredd att anställa dig anses arbetet vara lämpligt även om du själv gör en annan bedömning av dina kunskaper och färdigheter.

Skulle inkomsten i det anvisade eller erbjudna arbetet understiga 90 procent av din fastställda dagpenning från a-kassan är arbetet inte lämpligt. Innebär arbetet att du får kostnader för dubbel bostättning ska det beaktas vid beräkning av inkomsten.

3. ARBETE PÅ NY ORT

Finns det arbete på en ort som ligger så långt bort att du inte kan dagpendla är arbetet trots det lämpligt om det finns tillgång till boende på arbetsorten. Har du familj ska det inom rimlig tid vara möjligt att ordna ny familjebostad.

Du kan av familjeskäl ha rätt att



Osäker? Kontakta mig. Är du osäker på vad som påverkar om du räknas som arbetslös eller inte ska du ringa oss så reder vi ut begreppen, säger Suzanne Klaiber, Akademikernas a-kassa.

begränsa ditt sökområde under en rimlig övergångsperiod. Skälet kan t.ex. vara ett barn som behöver daglig tillsyn och stöd från dig och att hushållet inte kan flyttas. Hur lång övergångsperioden får vara bedöms i varje enskilt fall och du måste själv aktivt försöka minska din lokala bundenhet. Men du måste vara beredd att dagpendla under hela arbetslösheten.

4. MEDICINSKA HINDER

Har du medicinska skäl för att inte söka eller ta ett arbete ska det styrkas med läkarutlåtande som beskriver varför du inte kan klara det anvisade eller erbjudna arbetet. Kom ihåg att informera din arbetsförmedlare om du har medicinska hinder.

5. OM DU TACKAR NEJ

Skulle du tacka nej till ett erbjudet arbete eller om du inte söker ett arbete

som du anvisas utreder vi om det aktuella arbetet var lämpligt eller inte.

Om vi anser att arbetet var lämpligt sätts din dagpenning ned i 40 ersättningsdagar. Första gången du avvisar ett lämpligt arbete/åtgärd sätts dagpenningen ned med 25 procent.

Andra gången sänks den med 50 procent. Skulle du avvisa lämpligt arbete tre gånger under samma ersättningsperiod upphör din rätt till ersättning till dess du arbetat så att du på nytt uppfyller ett arbetsvillkor.

6. HINDER FÖR ERSÄTTNING

Om du t.ex. studerar eller bedriver egen verksamhet innebär det oftast att du inte har rätt till a-kassa. Var därför noga med att informera oss om dina åtaganden: ring oss för korrekt information om vad som gäller och råd hur du kan göra. Läs mer på www.aea.se.

Ingenjören

GUIDEN

”De som fick gå var duktiga, bra medarbetare”

Tom Walsh, som tvingades säga upp femton medarbetare när krisen slog mot Ericsson 2001. Sid 84



FOTO: ANNA SIMONSSON

TEMA: NEDDRAGNING

FOTO: ANNA SIMONSSON



Rädda det som räddas kan

Sedan krisen på 90-talet är inget sig likt. Företag säger upp och anställer i samma andetag. För facken gäller det att hjälpa medlemmarna vidare. På Telia Sonera har det inneburit en u-sväng för förtroendemännen. Sidan 76

Turordning köps loss

Det är inte svårt att säga upp personal i Sverige. Men det kostar tid och pengar när företagen och fackförningarna förhandlar om vilka som ska gå. Sidan 80

Provtryck dig själv!

Förälska dig inte i en juridisk person, den kärleken blir aldrig besvarad! Det är Calle Leinars, Trygghetsrådets vd, råd till alla anställda som han tycker borde värna mer om sin egen anställningsbarhet än om arbetsgivaren. Sidan 83

Neddragning skapar oro

De allra flesta går in i en kris när de förlorar jobbet. Företaget måste se till att stötta dem som blir uppsagda men även cheferna som ska ge beskedet. Deras uppgift är också tung. Sidan 81

Utnyttja dina förmåner

Sveriges Ingenjörer har ett helt batteri med förmåner som kan hjälpa dig framåt i karriären. Fundera över vart du vill redan innan du är tvungen så står du bättre rustad inför förändringar. Sidan 82

VIKTIGT!

020 51 10 20

Årets kanske viktigaste telefonnummer!

Nu tecknar du dina förmånliga sakförsäkringar via If med ett enkelt telefonsamtal till AkademikerFörsäkring. Alltså nu bara ett telefonnummer oavsett om du är intresserad av personförsäkringar eller hem-, motor- och båtförsäkring. Allt för att göra det lätt för dig som medlem i Sveriges Ingenjörer att utnyttja dina förmåner.



Sveriges Ingenjörer

Akademiker Försäkring



STF Ingenjörsutbildning ägs av Sveriges Ingenjörer
Vi vidareutbildar ingenjörer och tekniker



Switchade nätverk
– Ethernet och IP

Stockholm

12-14

oktober 2011

STF KLASSIKER

Pump teknik
– pumpning av vätskor

Göteborg

16-18

november 2011

Fler kurser hittar du på

www.stf.se

Du kan även ringa oss på 08-586 386 00



Sveriges Ingenjörer

Postadress:

Box 1419, 111 84 Stockholm

Besöksadress:

Malmskillnadsgatan 48

Telefon: 08-613 80 00**Fax:** 08-7967102**E-post:**

fornamn.efternamn@

sverigesingenjorer.se

eller info@sverigesingenjorer.se

Hemsida: www.sverigesingenjorer.se**RÅDGIVNINGEN:****Telefon:**

08-613 80 01,

tfntid 08.30–11.30, 12.30–16.15

(fredagar 12.30–15.45).

MEDLEMSREGISTER:**Telefon:**

08-613 80 02

tfntid 8.30–11.30 alla vardagar

tisdag och torsdag även

12.30–16.15.

E-post:

medlemsregister@

sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÅDGIVNING:**Telefon:** 08-613 82 05

(Johan Sittenfeld) tfntid 9.00–11.00

Förbundsdirektör:

Richard Malmborg

Förbundssekreterare:

Anders Tihkan

Kommunikationschef:

Sophie Hammarskjöld

Förbundsstyrelsens ordförande:

Ulf Bengtsson

Förste vice ordförande:

Göran Engström

Andre vice ordförande:

Susanne Lindqvist

Ledamöter: Ninna Aronsson, Daniel

Eriksson, Ulf Grönberg,

Lena Hellberg, Johan Ingberg,

Lena Hellberg, Ulrika Lindstrand,

Tibor Muhi, Lisa Petersson,

Patrik Thede, Stefan Vadbro,

Måns Östring

Vi kan fortsätta växa!

Varför ökar Saco:s medlemsförbund när LO- och TCO-förbunden gör tvärtom?

Jag tror att känslan av att tillhöra en organisation där alla medlemmar har en liknande bakgrund är ett motiv, stoltheten över yrket och examen ett annat. Många förbund som har en hög organisationsgrad, till exempel Officersförbundet, har en stark kåranda samt en homogen utbildningsbakgrund och en enda arbetsgivare vilket säkert är avgörande för organisationsgraden.

Saco-förbundens individualisering av medlemskollektivet kan ha bidragit till den höga organisationsgraden men många av Saco-förbunden som ökar är väldigt traditionella. De arbetar aktivt för att behålla gamla fackliga strukturer som att en styrelse bemannas efter förbundens storlek i fallande ordning, att förtroendevalda hierarkiskt utses till externa uppdrag. För Sveriges Ingenjörers del är det högt i tak och vi tittar inte så noga på om det är en tjänsteman eller förtroendevald som skall utses. Uppdragets natur avgör.

För att fortsätta vara attraktiva måste förbunden förutom arbetsrätt och förhandlingar erbjuda en flora av kringtjänster för de 97 procent av medlemmarna som aldrig kommer i konflikt med sin arbetsgivare eller sägs upp vid en arbetsbrist. Inkomstförsäkringar, utbildningar för förtroendevalda, förbättrad kommunikation och ett alertare arbetssätt är områden som är och kommer att bli allt viktigare. Centrala och lokala personer i förbunden måste synas mer i media, vara mer samspelade och tuffare till gagn för medlemmarna som förväntar sig ett dynamiskt företräderskap. Den dag då förbunden fullt ut ser sig som tjänsteföretag om än med speciella

kunder kan det verkliga lyftet göras. När jag tillträdde för snart tio år sedan och började tala om medlemmarna som kunder och att vi var ett tjänsteföretag som vilket annat som helst blev många arga eller förbryllade, i dag tror jag få reagerar negativt. Den fina medlemsandan och sammanhållningen tar förtroendemannanorganisationen ansvar för medan kansliet sköter den operativa utvecklingen, båda drivna av ett gemensamt intresse kring viktiga frågor.

RICHARD MALMBORG
förbundsdirektör



FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

4–6/10 LÄRDOM. Sveriges Ingenjörer håller facklig grundkurs i Helsingborg. Gå in på hemsidan och se om det finns någon bra kurs för dig!

20–22/11 VISIONÄRT. Sveriges Ingenjörers fullmäktige. För första gången behandlas inga motioner utan mötet handlar om framtidsfrågor, visioner med mera.

22/11 GULDMEDELJ. Sveriges finaste ingenjörpris, Polhemspriset, delas ut. Pristagaren får en kvarts miljon kronor och en guldmedalj som varit i rymden!

23/11 MILJÖDUBBEL. Sveriges Ingenjörers miljödag och Green Tech Day hålls på Tekniska museet. Intressanta forskningsprojekt inom miljö får pengar av förbundet.

Jobbkramare blir karriärcoacher

Förr handlade det fackliga uppdraget om att rädda jobben. I dag säger företag upp och nyrekryterar i princip samtidigt. Flexibilitet är mantrat på den globala arbetsmarknaden. Vad blir fackets roll?

L mars i år varslade Ericsson 400 anställda om uppsägning. Tråkiga nyheter. Men i samma besked fanns också information om att flera hundra utvecklingsingenjörer behövde anställas i en annan del av företaget.

Situationen är inte unik för Ericsson utan en ganska normal bild av hur stora företag agerar. Kompetensväxling är en del av den strategiska planeringen. Vissa menar att det snarare visar på bristen av strategisk planering.

TELIA SONERAS VÄG från statligt verk till statligt bolag, till halvstatligt har kantats av omorganisationer och neddragningar. I de senaste neddragningarna i Sverige fick konsulterna jobba vidare medan hundratals medarbetare som hade jobbat länge i företaget fick gå. För akademikerföreningen där har de senaste tre åren inneburit en tuff tid där de förtroendevalda har tvingats ta sig en rejäl funderare på vad som gagnar medlemmarna på en föränderlig arbetsmarknad. Det har inte varit så lätt.

Telia Sonera hade fram till 2008 ett omställningsavtal som innebar att få behövde sägas upp. Blev man övertalig

på ett ställe så flyttades man till ett omställningsprogram och fick tre år på sig att hitta ett nytt jobb, vilket ofta betydde inom företaget. Snitttiden i programmet var enligt akademikerföreningen nio månader.

2008 sade den nya ledningen under vd Lars Nyberg upp omställningsavtalet och erbjöd ett nytt. Vissa saker tyckte fackförbunden var bra medan andra, enligt deras bedömning, var oklart formulerade och inte riktigt visade hur man skulle hantera framtida omorganisationer. Fackens nej till förslaget blev till en strid mellan ledningen och de fackliga organisationerna. Ledningen gick ut med videofilmerna på intranätet där vd:n

talade om hur bra förslaget var och att han inte förstod vad den anställdas företrädare höll på med. Kommentarer från medarbetarna visade att de anställda inte visste vem de skulle tro på.

– Till slut lade Unionen ut förslagstexten på sin hemsida och då förstod de som läste att avtalet innehöll oklarheter, berättar akademikerföreningens ordförande Martin Sääf. Men ledningens bild av oss som bråkstakar som inte tog tillvara medlemmarnas intressen var tydlig.

DET BLEV INGET nytt omställningsavtal. När det i januari 2009 kom ett varsel om uppsägning av 1200 medarbetare skulle

det skötas helt enligt Lagen om anställningsskydd, vilket få hos fack och arbetsgivare hade någon erfarenhet av. Det blev trial and error och kanske mest error. De förtroendevalda förstod inte att det var i det inledande skedet, på MBL-förhandlingen, som de skulle ha ifrågasatt, bett om svar och lagt fram synpunkter, utan väntade till senare i processen när allt var bestämt.

Det var också väldigt olika förutsättningar för det fackliga arbetet beroende på vilket förbund man tillhörde. Unionen kunde ta in tio personer för att granska listorna över dem som företaget ville säga upp. Hos akademikerna satt tre personer med excellistor där tusentals

Tala om vad som händer!

Om det är neddragningar på gång ska ni kontakta Sveriges Ingenjörer. Förbundet utser då en ombudsman som ska vara er kontaktperson och stötta er.

– Vi vet inte allt som händer ute i företagen utan vi är i mycket beroende av att förtroendemännen tar kontakt med oss och berättar vad som sker och hur vi kan hjälpa till, säger Camilla Frankelius, förhandlingschef för enheten för industri på Sveriges Ingenjörer.

– Ni är experter på er arbetsplats. Det är ni som förtroendemännen som förhandlar. Om förtroendemännen känner att de behöver extra hjälp kan de begära att en ombudsman

från förbundet deltar i förhandlingar, så kallad förstärkt förhandling. Det måste anmälas i förhand till arbetsgivaren för att denne också ska ha en chans att få stöd från sin organisation. Vilken insats som förbundet sätter in beror på skälet till neddragningar, vilka behov som akademikerföreningen anser att medlemmarna har och hur många medlemmar som berörs i det aktuella i företaget.

– Vi försöker agera på många plan men allt syns inte. Insatserna för fordonsindustrin har till exempel varit mycket i tidningarna men det betyder inte att det är den enda branschen som vi vill stärka. Vi gör inga sådana prioriteringar.

namn virvlade förbi och där alla kategorier av anställda var blandade.

Trots ett nödrop till de centrala förbundskanslierna fick de lokala företrädarna inte mycket mer hjälp där än rådet att omorganisera sig.

– Ombudsmännen har varit bra men cheferna som vi träffade på förbunden levde inte i samma värld som vi och förstod inte våra problem.

NEDDRAGNINGSPROCESSEN ledde till totalt över 80 centrala tvister. Inte förrän 2010 var samtliga lösta. Akademikerföreningen lyckades inte nå framgång mer än i enstaka fall.

– Vi framstod som okunniga mesproppar trots att vi arbetade dagar, kvällar och nätter för att ta fram fakta och argument, säger vice ordförande i akademikerföreningen, Lars Finn. Och för de drabbade medlemmarna var det oerhört negativt att fastna i processen och vara så fokuserade på sina positioner i Telia Sonera när de i själva verket behövde gå vidare och hitta nya jobb.

– Vi lärde oss att det är en sak att ha rätt och en helt annan sak att få rätt, säger Martin Sääf.

De lärde sig en sak till. Att kampen mot ledningen inte hade gjort att medlemmarna led mindre skada. Snarare tvärtom.

– Vi var tvungna att tänka över vad vi skulle göra, vad vår uppgift egentligen var, säger Martin Sääf. Vi hade jobbat stenhårt men inte uppnått något vi var nöjda med. Från arbetsgivarhåll framstod facket som det stora problemet på företaget vilket inte hjälpte medlemmarna. Vi beslutade oss för att lägga om kursen, skippa det konfrontatoriska och istället koncentrera oss på vad medlemmarna behöver för att hantera situationen.

I MARS 2011 kom nya varsel som resulterade i ytterligare uppsägningar. Martin Sääf och hans förtroendemannakollegor började med att analysera vad medlemmarna behövde veta och fokuserade på saklig information om vad som gällde. Agitationen med arbetsgivaren lät man helt vara. Akademikerna, Unionen och Seko på Telia Sonera beslutade sig också för att gå fram som en motpart med gemensamma åsikter.



FOTO: ANNA SIMONSSON

TVIVEL. Martin Sääf och Lars Finn, ordförande och vice ordförande för akademikerna på Telia Sonera, har haft en tuff resa för att komma fram till hur de ska jobba.

FRÅN FÖRETAGET VAR budet att glappet mellan den kunskap som många medarbetare hade och vad företaget behövde var för stort. Uppsägningar gick inte att undvika. Istället för att kriga om verklighetsbeskrivningen inriktade sig facket denna gång på att försöka få så bra villkor som möjligt för dem som tvingades gå, med tyngdpunkt på dem som var äldre än 55 år och som hade arbetat länge inom företaget. Resultatet av förhandlingarna blev att medarbetare som företaget inte hade placerat in i den nya organisationen erbjöds goda avgångsvillkor. Facket medverkade till att sälja

in lösningen. Den som accepterade avstod samtidigt från tviste- och återanställningsrätt. Martin Sääf beskriver det som ett bra paket men att man inte fick så mycket att välja på.

– Det kom medlemmar som var tveksamma till företagets avgångserbjudande och vi sade att det naturligtvis var medlemmen själv som måste bestämma men att vi inte kunde se att det gick att få bättre villkor genom att tacka nej. Så pass många antog företagets erbjudande att det i slutändan bara var 14 stycken som blev uppsagda enligt Las. Vi hade också en extra information för medlemmarna om vad Las innebär.

– Både vi och ledningen vill att företaget ska gå bra. Går det bra gynnar det våra medlemmar, säger Marin Sääf. Vi hade en heldag 2010 då ledning och fack möttes och diskuterade och vi har bra möten nu exempelvis inför kvartalsrapporterna. Men vi förtroendemän känner att

på arbetsmarknaden. Och det är mycket viktigare i dag när utvecklingen går så fort.

PÅ TELIA SONERA fick konsulterna stanna och de fast anställda gå. Men så brukar det inte vara. Konsultbranschen är av naturliga skäl oerhört sårbar för toppar och dalar i konjunk-

turen. När det var som värst tänkte jag att mina medlemmar har hög och rätt kompetens och att det var en tidsfråga innan de skulle hitta nya jobb. I dag har de flesta nya jobb. På sätt och vis kan man säga att det som hände också visade oss att vår kompetens var mycket mer värd än vad vi själva visste.

– Ingen kompetensutveckling i världen hade kunnat rädda konsultjobben inom fordonsindustrin, säger Christer Eriksson. Efterfrågan försvann.

där som när konsultuppdrag dras in. Det fick facken på Astra Zeneca i Lund erfara när beskedet kom 2010 att hela anläggningen skulle försvinna och projekten flyttas till Mölndal. 500 medarbetare av 900 fick erbjudande om att flytta med till Mölndal, men vad skulle hända med de övriga?

– Vi insåg att situationen krävde något helt annat än alla de mindre neddragningar vi har hanterat tidigare, säger Bo Servenius, ordförande för akademikerföreningarna.

Akademikerföreningen och Unionen samarbetade för att täcka alla olika delar av verksamheten.

– Redan innan medarbetarna fick avvecklingsbeslutet hade vi överbemannat fackstyrelsen och sett till att få in folk som var bra på att kommunicera. Så delade vi upp oss i grupper med olika ansvarsområden. Jag var med i gruppen för omvärldsbevakning, några hade koll på alla förhandlingar, någon arbetade med hur medlemmarna mädde och så vidare.

På Astra Zeneca var inte brist på kompetens något problem. Många av akademikerföreningens medlemmar var dispute-rade. Problemet var snarast att snitttiden i företaget var 14 år och att kunskapen om arbetsmarknaden utanför inte fanns. Att ringa en kollega i USA för att få hjälp med ett problem var vanligare än att fråga någon på Lunds universitet.

NINA MEINANDER GJORDE sin sista arbetsdag på Astra Zeneca i

”Det är betydligt enklare att byta uppdrag än att byta arbetsplats.”

våra kunskaper om företagets ekonomi och verksamhet behöver bli bättre för att stärka oss som part.

DEN SPÄNDA STÄMMNINGEN mellan fack och ledning från 2009 har delvis försvunnit. Men akademikerföreningens styrelse säger att många medarbetare inte törs eller vill visa att de är med i facket. Vill de hålla medlemsmöte på arbetstid måste de ansöka om det två veckor i förväg och deltagarna ska anmäla sig med personnummer.

– Personalomsättningen inom företaget är bara 1,4 procent, säger Martin Wogel, facklig styrelseledamot. Det är på tok för litet. Till hösten ska vi tillsammans med Sveriges Ingenjörer bjuda in medlemmarna till karriärseminarium på Telia Sonera. Det som har hänt visar hur otroligt viktigt det är med kompetensutveckling. Inga åtgärds paket kan ersätta att vara eftertraktad

turen. Hösten 2008, månader innan de anställda på Volvo varslades, var det många hundra konsulter som hade fått känna av finanskrisens verkningar. De skickades tillbaka till Semcon, Xdin och andra bolag som lever på industri-företagens behov av kompetent personal som snabbt kan kallas in och lika snabbt skickas hem igen. Inget behov av MBL, inga utdragna förhandlingar om vem som ska gå utan bara tack och hej.

– Vi såg vad som skulle komma men vi hann inte lägga om kursen, berättar Christer Eriksson, facklig ordförande på teknikkonsultföretaget Semcon. Företaget hade påbörjat arbetet med att sprida riskerna på fler branscher än fordonsindustrin men vi var långt ifrån färdiga.

Hälften av akademikerföreningens medlemmar på Semcon fick sparken under krisåren 2008-2009. Självlämnade Christer Eriksson Volvo PV där

han hade jobbat som konsult i många år och fick ett uppdrag som projektledare på Sapa aluminiumprofiler. Nu är han på Volvo Powertrain.

– När det var som värst tänkte jag att mina medlemmar har hög och rätt kompetens och att det var en tidsfråga innan de skulle hitta nya jobb. I dag har de flesta nya jobb. På sätt och vis kan man säga att det som hände också visade oss att vår kompetens var mycket mer värd än vad vi själva visste.

Det faktum att arbetslösheten bland medlemmarna i Västra Götaland åter är rekordlåg och att Volvo PV har svårt att hitta folk tyder på att konsulterna har hittat nya jobb. – Jag tror inte att mina medlemmar är mer stressade över sin utsatthet än andra, kanske nästan tvärtom. Det är betydligt enklare att byta uppdrag än att byta arbetsplats. Vår arbetsgivare är bra på att hitta intressanta uppdrag, säger Christer Eriksson.

GLOBALA OMSTRUKTURERINGAR drabbar företag långt från koncernens hjärta och då finns det lika litet att förhandla om

juni. Hon kom till företaget sedan hon doktorerat i slutet av 90-talet.

– Jag har haft det väldigt bra och kunnat utvecklas inom företaget så jag har inte sökt efter något annat. När beskedet kom tyckte jag att det var en lättnad att få veta eftersom det hade varit klart att neddragningar skulle komma i Sverige. Nu tycker jag att det ska bli en spännande utmaning. Vi har ju fått bra villkor och lång uppsägningstid så jag funderar på vad jag vill göra. Ska jag fortsätta inom samma område eller ska jag försöka vända min karriär åt något nytt håll?

– Vi fick bra information genom facket medan företaget

inte sade så mycket i början. Många chefer verkade tagna på sängen.

För Johan Evenäs, som också disputerat och varit på Astra Zeneca sedan 2001, var frågan länge om han och hans fru, som också var anställd på Astra Zeneca skulle flytta med till Mölndal. I mars bestämde de sig för att stanna i Lund, och nu ska han tillsammans med sex kollegor starta ett eget bolag som ska driva projekt och ta in korta konsultuppdrag inom preklinisk forskning.

– Jag började fundera på det redan när beskedet om nedläggning kom. Nu vill jag se om det fungerar. I höst bildar vi bolag. Vi har 75 års samlad erfarenhet

plus våra utbildningar.

– Jag har haft tankar om att det vore roligt att starta något eget tidigare men jag hade en bra karriär. Hade inte det här hänt så hade jag nog inte gjort det.

BO SERVENIUS, akademikerföreningens ordförande, har själv inte haft mycket tid att fundera på vad han ska göra. Det har varit ett intensivt år där förtroendemännen har fått ta på sig nya uppdrag och roller. Det har varit tungt men också lärorikt.

– Vi hade några medarbetare som hade varit här hela sitt yrkesliv men så kommer det ju aldrig mer att vara. Jag skulle

vilja uppmana alla att intressera sig mer för hur det ser ut utanför det egna företaget, hur ser branschen, regionen ut? Vi skulle kunna ha internfackliga nätverk och träffas inom en bransch och tala om vad som händer och sker.

– Här har vi kunnat få bra stöttning från förbundet men jag skulle vilja ha något slags kunskapsöverföring där de som har varit med om neddragningar eller omorganisationer delar med sig av sin erfarenhet. Det skulle vara värdefullt för de klubbar som står inför det här första gången och inte har en aning om hur de ska tackla det.

JENNY GRENSMAN



PLANEN. I framtiden hoppas Lars Finn och Martin Sääf på ett närmare samarbete mellan akademiker och företagsledning i strategiska frågor.



FOTO: FREDRIK SANDBERG/SCANPIX

TURORDNING. Att det är svårt att säga upp folk i Sverige är en missuppfattning. Fack och arbetsgivare kommer oftast överens om hur neddragningar ska ske.

Sist in sällan först ut

Det är svårt att säga upp i Sverige. Tror vi. Fast det stämmer inte. Det går alltid att skriva en avtalsturlista.

I Sverige talar vi om att sist in först ut gäller vid neddragningar. Det kan det göra om man följer Lagen om anställningsskydd strikt. Även i Las finns det emellertid skrivningar om att de som får behålla jobben måste kunna klara de arbetsuppgifter som ska utföras. Företag med upp till tio anställda får också undanta två nyckelpersoner från turordningen.

Men vid många neddragningar på grund av arbetsbrist följer man inte Las. Istället kommer fack och arbetsgivare överens om en avtalsturlista där arbetsgivaren väljer vilka som ska vara kvar mot något slags kompensation till dem som får gå. Det kan vara extra

lång uppsägningstid, utbildning, avgångsvederlag eller andra förmåner som ska ge de uppsagda en bra start på väg mot nästa jobb.

– Ofta inser inte arbetsgivare eller lokala förtroendemän att det de diskuterar är en avtalsturlista, säger Jens Nilsson, ombudsman på Sveriges Ingenjörer. Men varje avsteg från Las är en avtalsturlista. Det är bara i företag med kollektivavtal man kan göra avsteg från Las, annars måste man följa lagen!

JENS NILSSON TYCKER att akademikerklubbarna ska ta tillfället i akt att diskutera företagets ekonomi, rekrytering, hur man arbetar med konsulter, avtalspensioner

med mera innan man som en sista lösning kanske kommer fram till avtalsturlistan. Ibland kan man behöva koppla in en löntagarkonsult.

– Och kontakta förbundet i ett tidigt stadium. Det är bättre att ringa en gång för mycket än en gång för litet, säger han.

– Det är också viktigt med information till medlemmarna. En uppsagd ingenjör som går efter att ha fått insyn i processen och skäliga villkor kommer att tala väl om bolaget. Det gör inte någon som bara får en uppsägning i handen utan att ha fått bra information om vad som händer.



FOTO: LARS-PETER ROOS

LUTTRAD. Bertil Nordqvist, ordförande för akademikerna på ABB, strävar efter noll uppsagda men inser att det ofta är omöjligt.

ATT FÖRHANDLA OM kollegernas jobb är svårt. På ABB i Västerås har akademikerföreningen lång erfarenhet av neddragningar i olika bolag och ordföranden Bertil Nordqvist har skrivit på ett antal turordningslistor.

– Första gången var på Solna Offset 1981, mitt första förtroendeuppdrag för CF, och i efterhand kunde vi se att vi inte borde ha låtit en äldre ingenjör komma med på listan. Men vi var oerfarna.

– Men på det hela taget var den en rätt juste turordningslista, även om jag blev uppsagd dagen efter att jag skrev på. På ABB har vi som målsättning att försöka ordna så att ingen av våra medlemmar behöver sägas upp men man får också inse att det inte alltid är så lätt.

BERTIL NORDQVIST TYCKER att en neddragningsförhandling kräver mycket skinn på näsan för att man inte ska bli överkörd. På ABB har akademikerna en skriven policy och handledning för att hjälpa förhandlarna. Minst två förtroendevalda ska man vara i förhandlingen och någon mer erfaren förtroendeman får agera bollplank så att förhandlarna har någon att vända sig till.

– Vår linje är att man ska följa Las med väl motiverade kompetensundantag enligt §22.

Det är den paragraf där man kan åberopa att exempelvis Kalle som är den ende i företaget som kan använda maskinen XY bör få vara kvar även om han bara varit anställd två månader.

FÖRHANDLARNAS PÅ ABB:s akademikerförening har övat länge och tillhör förmodligen några av Sveriges Ingenjörers mest erfarna förtroendevalda. När ABB Robotics 2009 lade tre varsel om totalt 250 tjänster slutade det med endast 40 uppsagda.

– Hade företaget fått köra i sin takt helt och hållet hade det kanske slutat på 180, säger Bertil Nordqvist. Det är en klen tröst för dem som fick gå

men de hade i alla fall färre att konkurrera med.

– Vi har alltid medlemsmöten och informerar om vad som händer men medlemmarna är inte med och bestämmer om vi ska anta ett bud från arbetsgivaren eller inte. Medlemmarna har valt oss att företräda dem och det gör vi så väl det går med stöd från förbundet. Det finns ingen snabbkurs i hur man sköter en neddragnings och det är inga roliga beslut men förhoppningsvis blir det bättre än om arbetsgivaren hade fått bestämma helt själv.

I DEN OFFENTLIGA debatten har Las och turordningen länge varit ett rött skyne för Svenskt Näringsliv. Turordningen och att den gör det svårt att säga upp anställda framhålls som en anledning till svenska företags ovilja att anställa och att växa. Men i en nyligen publicerad rapport som PTK och Svenskt Näringsliv beställt framgår att företag och fack i det flesta fall inte har några problem med att komma överens om hur arbetsbristsituationer ska lösas.

SVERIGES INGENJÖRERS förhandlingschef på industrin, Camilla Frankelius, drar slutsatsen att Las och turordningen tycks fungera som önskat.

– Det våra medlemmar bör ta till sig är att de inte är så skyddade av Las och turordningen som många tror. Det är bara i företag utan kollektivavtal som Las gäller rakt av. Annars går det alltid att förhandla fram andra lösningar och det görs också, i synnerhet på tjänstemannasidan. Kanske kan man säga att företagen borde se till att förhandla mer för att ta fram avtalslistor eftersom det ger dem större möjlighet att få den bemanning de önskar.

JENNY GRENSMAN

Alla behöver stöd!

Frivillighet, utrymme för egna lösningar och mycket stöd både till anställda och chefer. Så ser en bra omställning ut.

När Föreningsbanken och Sparbanken slogs ihop 1997 fick personalen först en genomgång om den nya organisationen. Sedan fick de ta ställning till om de ville arbeta kvar. Ville de sluta fick de hjälp att på betald arbetstid ta reda på vad de ville göra istället. Det fanns en tydlig målsättning att försöka undvika lidande och att inte behöva säga upp någon.

– Det är fortfarande det bästa exemplet jag har sett, säger legitimerade psykologen Per-Olof Eriksson, som var med och studerade sammanslagningen. Kommunikation och stöd är annars de två viktigaste sakerna att trycka på om man måste säga upp personal.

Informationen ska komma från så få källor som möjligt så att det inte blir utrymme för olika tolkningar.



FOTO: PRIVAT
Per-Olof Eriksson

– Och det behövs mycket kommunikation och information när stora förändringar sker, det går nästan inte att informera för mycket, säger Per-Olof Eriksson.

Stöd är också viktigt. Och det ska finnas både för den som blir uppsagd och för den som levererar beskedet. Att vara den som berättar för någon att den förlorar sitt jobb är också svårt och det kräver att cheferna har någonstans att lasta av sig sina känslor och frågor.

Per-Olof Eriksson menar att alla som får besked om uppsägning går in i en kris. Det är helt normalt och ingen sjukdom men får man inte hjälp kan en kris leda till sjukdom.

– För många människor är en uppsägning en stor och skrämmande händelse och de måste få hjälp att bearbeta den. Efter beskedet kan chefen planera in ett möte några dagar senare för att följa upp hur medarbetaren har det och mår. Kanske kan företagshälsovården hjälpa till.

– Vi befinner oss alla i olika situationer i livet. För den som har bra socialt stöd och en partner med jobb kanske det går fort medan den som just ligger i skilsmässa eller har haft andra stora förändringar drabbas hårdare.

– Det facket kan göra är att trycka på för att både anställda och chefer ska få professionellt stöd. Och blir det avgångserbjudanden ska de gärna innehålla bra villkor men också individuella valmöjligheter. Alla är olika.

JENNY GRENSMAN

Provtryck dig själv!

FÖRR VAR MAN en hoppjerka om man bytte jobb för ofta, i dag är det nästan så att man känner sig generad om man har jobbat länge på samma ställe.

Här kommer några saker som TRR Trygghetsrådets vd Calle Leinar tycker att du ska tänka på om du vill känna dig väl förberedd för att förändringar kan komma:

1 Skriv om ditt cv varje halvår. Tänk på vad du har gjort som skulle kunna intressera andra.

2 Formulera vad du vill. Inte bara för att göra karriär utan också personligt. I vilka sammanhang vill du verka?

3 Sök och byt gärna jobb både externt och internt. Ta nya arbetsuppgifter.

4 Bejaka förändring. Förändring är lärorik i sig.

5 Fyll på med ny kunskap. Formell utbildning kan också ge nya kontakter och kontakter är viktiga!

TRR ARBETAR MED omställning, det vill säga ger råd och stöd till personer som är uppsagda på grund av arbetsbrist. TRR ger också stöd till chefer och fackliga företrädare i samband med övertalighet. TRR är en stiftelse med Svenskt Näringsliv och PTK som huvudmän. Omställningsavtalet ligger till grund för verksamheten.

En kreativ spark. Att förlora jobbet är nästan alltid en smärtsam upplevelse. Om du har tänkt över vad du har för starka sidor och vad du vill göra, kan du dämpa smällen.

Personlig utveckling och karriär kan kännas långt bort när man drabbas av en nedskärning. Men för Malin Lindström, som arbetar med karriärfrågor på Sveriges Ingenjörer, är steget inte så stort.

– Du har lättare att ta förändringar om du är beredd och har jobbat med din egen kompetensutveckling.

Om alla fick en juste återkoppling på sin prestation och en plan för hur de ska utvecklas på sin arbetsplats så skulle de kanske inte behöva komma upp på listan över lågpresterande. Och den som någon gång har fört en bra diskussion om vilka mål man har i sitt yrkesliv börjar fundera och är bättre förberedd för de förändringar som kan ske.

– Om vi fick alla akademikerföreningar och arbetsgivare att använda skrivningarna i våra kollektivavtal skulle det inte behöva vara så jobbigt när någon måste gå. Vi behöver jobba minst lika mycket,

om inte mer, med tillämpningen av avtalen vi har som att förhandla fram nya, säger Malin Lindström.

– Vi erbjuder våra medlemmar tre samtal med professionella jobbcoacher, vi håller karriärseminarier och har olika events som Career Days. Vi har också en inkomstförsäkring som gör att du inte behöver vara rädd för att byta jobb och hamna sist i turordningen. Ta chansen och fundera över var och med vad du verkligen vill arbeta.

JENNY GRENSMAN



FOTO: LINUS MEYER

FÖRBEREDD. Malin Lindström vill få dig att fundera över din yrkesbana.

Lär dig om Las och neddragningar

Både Sveriges Ingenjörer och Trygghetsrådet TRR har kurser för förtroendemän om neddragningar. Hos Sveriges Ingenjörer finns en endagskurs som påbyggnad till grundkursen för förtroendemän. I höst är ingen kurs inplanerad men som förtroendemän kan du skicka en intresseanmälan via

hemsidan om du skulle vilja ha en sådan. Ibland har kursen också hållits ute på enskilda företag inför neddragningar. Trygghetsrådet kommer i höst att hålla kurser för fackliga förtroendemän i Göteborg, Halmstad, Borås, Malmö, Trollhättan och Stockholm. Se www.ingenjoren.se för kursdatum.

Strunta i guldklockan!

Guldklockans tid är över. Att jobba för samma arbetsgivare hela arbetslivet blir allt ovanligare. Att säga upp och ställa om har blivit vardagsmat. Var redo!

Mellan 1974 och 1990 fick TRR Trygghetsrådet in runt 5000 uppsagda tjänstemän varje år. Vid krisen i början av 1990-talet tog siffran ett hopp uppåt och hamnade på 10 000 tjänstemän ett vanligt år och där har den legat kvar sedan dess. Ett normalår vill säga. I lågkonjunktur eller kris är den förstås högre.

– Förut var omställning något som skedde när det gick dåligt, säger Calle Leinar, vd för TRR Trygghetsrådet. Nu sker det ständiga omställningar inom industrin.

I branscher med mycket snabb teknikutveckling tycker företagen ibland att det är billigare att säga upp dem som inte behärskar den nya tekniken och i stället anställa nya.

– Vissa företag skulle absolut kunna bli bättre på att planera och på att utveckla sin personal. Fackförbunden bör kräva att arbetsgivaren talar om vilken framtidsstrategi man har och hur den kommer att påverka kompetensbehoven och informera de anställda om den, säger Calle Leinar.

– De anställda måste vara mer egoistiska. Jag brukar säga att man aldrig ska förläsa sig i en juridisk person för den kärleken blir aldrig besvarad.

Trygghetsrådet, som har funnits sedan 1974, har samlat på sig mycket erfarenhet och ger kurser både för chefer och för fackliga förtroendevalda om hur omställningsarbete går till.

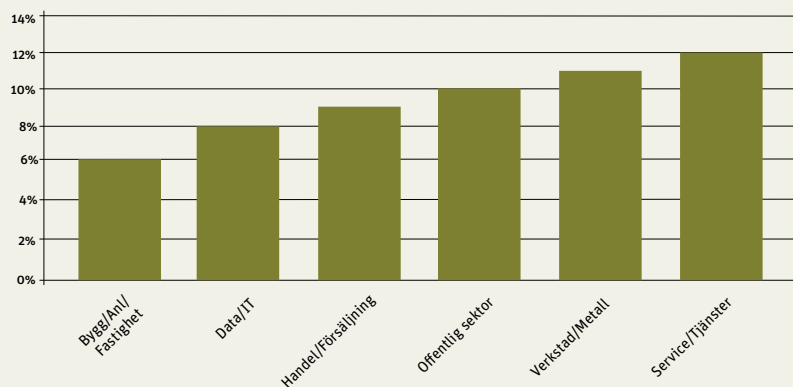
– Vi har många exempel på hur företag har skött sina omställningar, säger Calle Leinar. Alla har olika förutsättningar vad gäller tid, pengar med mera men kommunikation är centralt för att det ska gå bra. Alla måste få veta varför det händer. Varför jag? Varför nu? Varför?

De som blir uppsagda reagerar alla olika. För den som frivilligt tackar ja till ett avgångs erbjudande i högkonjunktur är det kanske en möjlighet att byta inriktning. För den sist anställda är det trist att få gå men ändå begripligt. För den som hamnar på en turordningslista och både förlorar jobbet och blir bedömd som icke önskvärd kan det vara svårt att acceptera och gå vidare.

– I dag är det inte något konstigt med att ha blivit uppsagd, det finns ingen fördom mot den som har råkat bli det, säger Calle Leinar. Men det gäller som anställd att hålla sig anställningsbar, bejaka förändring. Förändring i sig är lärorikt.

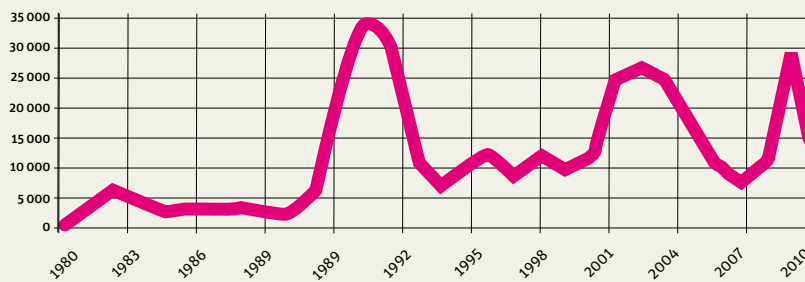
JENNY GRENSMAN

BRANSCHER SOM REKRYTERAT FLEST (2010)



Källa: Trygghetsrådet TRR

ANTAL UPPSAGDA TJÄNSTEMÄN TILL TRR 1980–2011



Källa: Trygghetsrådet TRR

”Så mycket känslor tar på en”

En torsdag hösten 2000 gick Tom Walsh runt till sju av sina sextio medarbetare och berättade att de skulle förlora sina jobb. När dagen var slut gick han hem till sin familj och grät.

Neddragningarna på Ericsson 2000–2001 sände chockvågor genom Sverige. Tom Walsh, som hade börjat på Ericsson i Dublin tio år tidigare, hade bara varit med om goda tider för företaget men hösten 2000 kom en vinstvarning och ganska snart stod det klart att företaget måste dra ned.

– Vi anställde några i juni-juli men redan i augusti började det gå sämre, säger han.

Hur många som skulle få gå var en process där ledningen och cheferna bollade antal mellan sig och funderade över vilka man kunde klara sig utan. Tom Walsh lyckades få femton hotade tjänster på sin avdelning att bli sju.

– De som fick gå var duktiga, bra medarbetare, vissa hade jag själv anställt.

Han kommer ihåg medarbetarnas reaktioner. Någon blev arg men de flesta förstod situationen.

– Vi chefer hade fått en genomgång med personalavdelningen där vi fick instruktioner att vi skulle ge beskedet samtidigt en dag och att vi skulle planera en uppföljning någon eller några dagar senare. Vi hade också ett möte där vi chefer kunde säga hur vi kände det.

– Jag var enormt trött efter den dagen, så mycket känslor, det tar på en. Men jag tror inte att det finns något bättre sätt att säga upp folk på. Det är svårt.

Själv lämnade Tom Walsh företaget ett och ett halvt år senare för att blir entreprenör och har nu ett företag som arbetar med bioenergi.

– Kanske gjorde den där uppsägningen att jag bestämde mig för att starta eget. Jag hade det nog i baktankarna hela tiden men det kan ha varit det som fick mig att ta steget, säger han.

JENNY GRENSMAN

TOM WALSH

Född i: Cork, Irland.

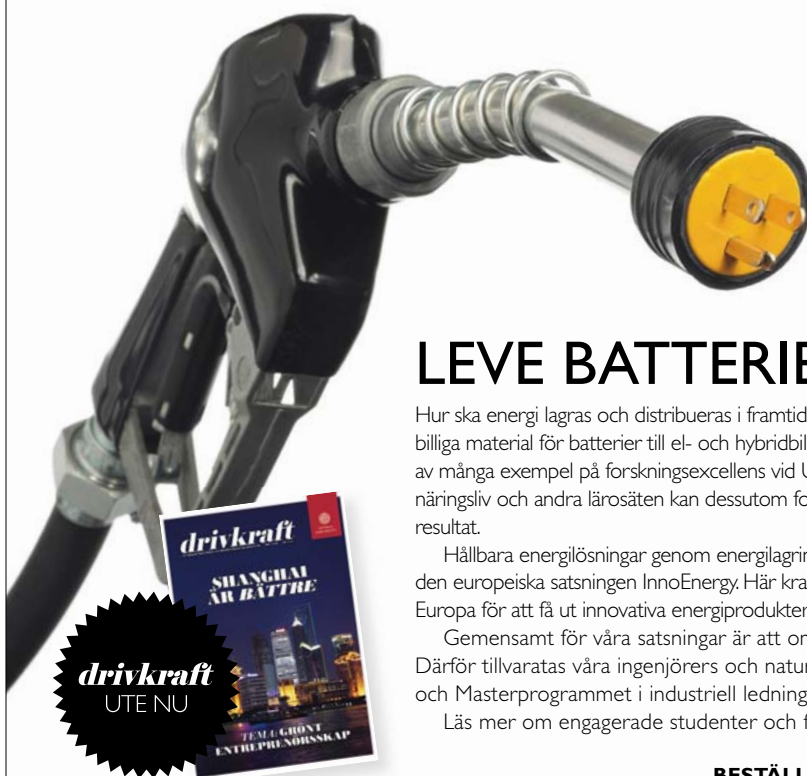
Utbildning: Ekonomexamen University College, Dublin.

Karriär: Har jobbat med marknadsföring och försäljning inom telekomindustrin och bioenergi. Driver numer eget företag som sysslar med biobränsle.

FOTO: ANNA SIMONSSON



UPPSALA
UNIVERSITET



LEVE BATTERIET!

Hur ska energi lagras och distribueras i framtiden? Forskningen kring nya, miljövänliga och billiga material för batterier till el- och hybridbilar – eller mikrobatterier till sensorer – är ett av många exempel på forskningsexcellens vid Uppsala universitet. Genom samarbeten med näringsliv och andra lärosäten kan dessutom forskning och utveckling löpa parallellt. Det ger resultat.

Hållbara energilösningar genom energilagring och smarta elnät är också vårt fokus inom den europeiska satsningen InnoEnergy. Här kraftsamlar vi tillsammans med våra partners i Europa för att få ut innovativa energiprodukter på marknaden och starta nya företag.

Gemensamt för våra satsningar är att omsätta forskningens resultat till reell nytta. Därför tillvaratas våra ingenjörers och naturvetares drivkraft vid Entreprenörsskolan och Masterprogrammet i industriell ledning och innovation.

Läs mer om engagerade studenter och forskare i nya *Drivkraft*.

BESTÄLL DRIVKRAFT PÅ TEKNAT@UADM.UU.SE

Från hyllvärmare till affärsnytta

Affärsutvecklande utbildningar i immaterialrätt



Vi går rakt på sak. Som företagare vill du veta hur du kan tjäna pengar på din verksamhet. I det perspektivet ändrar vi omgående begrepp från immateriella *rättigheter* till immateriella *tillgångar*, det är nämligen exakt vad det handlar om.

I PRV:s nya kursprogram löper affärsnyttan som en röd tråd genom alla utbildningar. Tillsammans lägger vi upp en utbildningsstege som tar er vidare mot större och större affärsnytta i takt med att verksamheten är redo för det.

PRV

PATENT- OCH REGISTRERINGSVERKET

Läs mer om våra utbildningar

på www.prv.se

Skyddar dina idéer