

Tillsammans
för utveckling till en
tryggare verksamhet

En unik möjlighet att stärka livskraften i verksamheten

Trygghetsrådet TRS kan erbjuda arbetstagarna förebyggande kompetensutveckling som stärker livskraften i hela verksamheten.

Det finns ca tio olika trygghetsråd i Sverige. Trygghetsrådet TRS är det äldsta och kom till 1972. TRS har en profil mot ideella, idéburna och kulturella verksamheter, men även företag och organisationer inom andra områden är anslutna. Nuvarande avtal är slutet

S:t Lukas Alingsås erbjuder psykoterapi till enskilda människor, men har behov att bredda sig mot privata företag och offentliga sektorn för att skapa bättre ekonomi och tryggare anställning för personalen. I det utvecklingsprojekt som har genomförts med stöd av TRS visade omvärldsanalysen tydligt att kompetenserna var för smala. Genom att öka specialiseringen hos personalen inom nya områden som handledning och kroppsorienterad psykoterapi har större flexibilitet uppnåtts och utbudet av terapitjänster breddats.

mellan arbetsgivarparterna Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst samt arbetstagarparten Förhandlings- och samverkansrådet PTK.

Målet med hela överenskommelsen är att parterna tillsammans ska bidra till ett tryggare arbetsliv.

STARTAR UTVECKLINGSPROCESS

Sedan 2001 har vi fått möjlighet att ge stöd till förebyggande kompetensutveckling som är verksamhetsrelaterad för att öka tryggheten i anställningarna. Genom att få igång interna utvecklingsprocesser och stärka den enskilde arbetstagarens kompetens, kan de bidra till en gynnsam utveckling som förebygger risker för uppsägningar.

Stödet till kompetensutvecklingen kan beskrivas som att TRS aktivt tillsammans med arbetsgivare och arbetstagare är med och startar en utvecklingsprocess.

Våra rådgivare, som finns med och ger stöd genom hela processen, har erfarenhet och bred kompetens när det gäller organisations- och kompetensutveckling.

Processen ska sedan bli en självklar del i den kontinuerliga utvecklingen. Utgångspunkten är alltid verksamhetens och planeringens speciella förutsättningar och behov och hur kompetensutveckling hos enskilda och grupper av arbetstagare kan stärka livskraften i hela verksamheten.

Byteatern i Kalmar ställdes helt plötsligt inför det faktum att ett stort projekt inte förlängdes och teatern tappade ca 40 % av årslönetäckningen. Samtidigt fanns ett behov att se över organisationen, göra ett nytt avstamp för att kunna leva vidare med de konstnärliga ledorden och fokusera på det man verkligen ville göra. Nu genomförs en kompetensutvecklingsprocess med stöd från TRS där all personal är inblandad, fast anställda, frilansare och vikarier.



Kompetensutveckling är en ständigt pågående process

Att genomföra ett kompetensutvecklingsprojekt är ett sätt att möta framtiden. Men för att det ska ha långsiktig effekt får det inte stanna vid ett enskilda projekt.

Varken enskilda arbetstagare eller verksamheten i sin helhet kan nöja sig med att göra kompetensutveckling till en engångsföreteelse. Vi på TRS ser det som vår uppgift att stimulera till att verksamheten bygger in kompetensutveckling till en ständig process för att förbli i takt med sin tids behov och krav.

MÅSTE AGERA SJÄLV

Processen inleds alltid med att arbetsgivare och lokal facklig representant är överens om att de behöver inleda ett utvecklingsarbete. Det kan vara av en väldigt påtaglig orsak – att verksamheten är på väg åt fel håll men man vet inte vad man ska göra åt det. Vanligt är också att olika individer i verksamheten drar åt skilda håll. Det kan också vara i en situation där det går bra, men att man inte har någon riktig vision för verksamheten och börjar bli osäker på hur framtiden kommer att se ut.

Eftersom de ca 4.000 företagare och organisationer som är anslutna till TRS har väldigt varierande verksamhet så skiftar utvecklingsprocessen efter varje enskilt behov. Inom TRS möter vi allt från ideell eller idéburen verksamhet till företag inom industri, hantverk, handel, kultur och utbildning. Vi baserar vår rådgivning och vårt stöd på den aktuella branschen och verksamhetens förutsättningar.

FÖRPROCESSEN – DEN MÅNGA HOPPAR ÖVER

När första kontakten med oss är tagen startar vi ett steg tidigare än vad de flesta andra har möjlighet att göra. Vi inleder alltid med en Förprocess, där de allra mest grundläggande frågorna ställs. Kan verksamheten hantera den tid, de kostnader och det engagemang det här kräver? Vad är det som kan åstadkommas genom att satsa på en förebyggande kompetens-

Kontakta TRS!

Genomfö

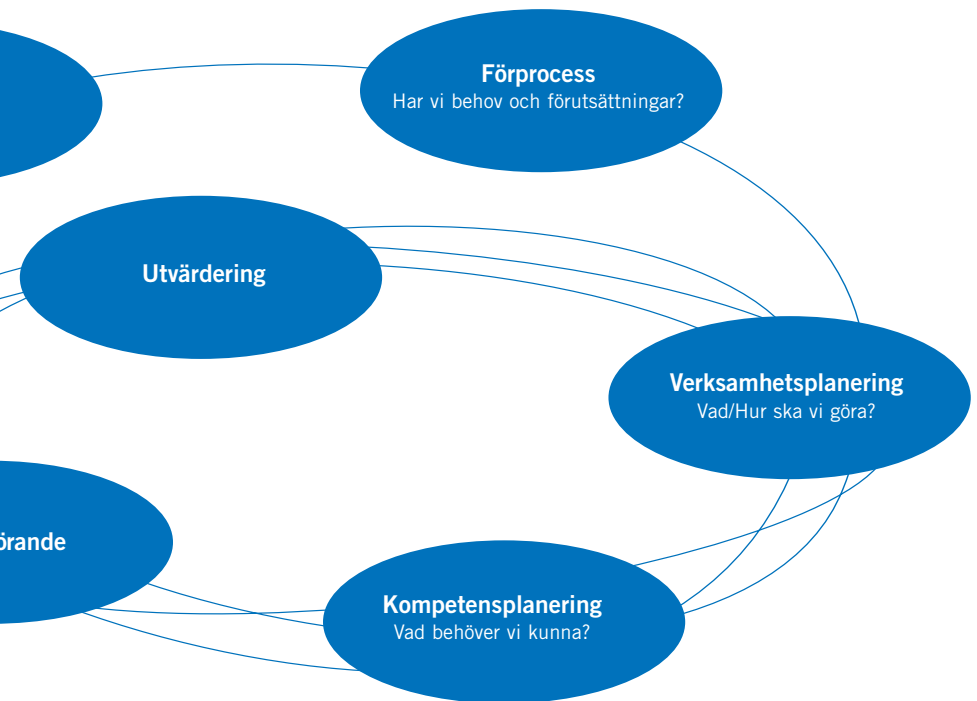
utvecklingsprocess? Kan det vara så att eventuella problem som finns kräver helt andra åtgärder?

I förprocessen är det också viktigt att etablera en grundsyn för hela processen; om verksamheten ska kunna utvecklas måste ledning och personal göra det till-

sammans. Det är dessutom en förutsättning att samtliga på arbetsplatsen är involverade i någon form för att få stöd från TRS.

Förprocessen brukar få igång en viktig intern dialog. De grundläggande frågorna får ofta sitt svar i en motfråga – finns det något alternativ till att satsa på utveckling?

Svenska Bilsportförbundet har 100.000 medlemmar fördelade på över 500 klubbar i 12 olika distrikt. För att kansliet ska kunna ligga i framkant med att ge alla snabb service genomförs en kompetensutveckling av medarbetarna med stöd av TRS. Några av målen är att kunna behandla ansökningar om förarlicenser på kortast möjliga tid, vara med i IT-utvecklingen, förbättra kommunikationen samt se till att förbundsstyrelsen får det goda stöd som krävs. Projektet har även fört med sig att de enskilda medarbetarna på kansliet har utvecklats som grupp.



Vi på TRS har inget intresse av att starta någon utvecklingsprocess som inte verksamheten verkligen upplever som nödvändig. Eftersom TRS är en stiftelse är vi opartiska och har heller inget vinstintresse. Vi finns till för att kunna erbjuda samma stöd och rådgivning även vid ett senare tillfälle.

VERKSAMHETSPLANERING – TYDLIGGÖR MÅLEN

När beslutet väl är taget att en utvecklingsprocess är nödvändig så vidtar det vi kallar Verksamhetsplanering. Arbetet här går ut på att tydliggöra visioner och mål. Var befinner sig företaget eller organisationen idag och vart man vill komma i en framtid?

Det är viktigt att inte fastna i detaljerna här. Först måste man se till att ha en samsyn om framtiden. När bilden väl är skapad och förankrad kan alla enskilda bidra till att skapa en verksamhet med rätt inriktning.

Frågeställningarna blir därför för ledning och personal vad man ska göra och hur det ska göras för att nå de fastställda målen.

KOMPETENSPLANERING – VISAR VÄGEN

Samtidigt som verksamheten själv tar ansvar för att bemöta och hantera alla de frågor som aktualiseras under arbetet så kan utvecklingsprocessen gå vidare med Kompetensplanering.

När man är klar över verksamhetens mål, blir följden att analysera och fastställa den kompetens man behöver.

TRS ser kompetens som förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter. Utifrån det synsättet blir det ganska tydligt inom vilka områden kompetensen behöver utvecklas hos enskilda arbetstagare och hela verksamheten för att man ska nå sina mål.

GENOMFÖRANDE – INLEDER EN STÄNDIG PROCESS

Genomförandet är ett naturligt nästa steg där arbetstagarna verkligen utvecklar den kompetens som verksamheten behöver. Det kan vara kurser, seminarier, gruppövningar eller egna idéer som blir rätt lösning.

UTVÄRDERING – ÄR MÅLET NÅTT?

Efter genomförd kompetensutveckling görs en Utvärdering. Syftet är att organisationen sedan själv genomför denna process och gör det ständiga utvecklingsarbetet till en naturlig del i arbetsvardagen för att bibehålla en trygg verksamhet med livskraft.

Så här startar du utvecklingen

Vi på Trygghetsrådet TRS är en relativt liten grupp som arbetar nära våra anslutna organisationer och företag. Vi hoppas kunna visa att engagemang och lyhörddhet verkligen är viktiga honnörssord för oss.

Om du är en arbetsgivare eller lokal facklig representant i verksamhet som omfattas av Omställningsavtalet och därmed har tillgång till det stöd för förebyggande kompetensutveckling som erbjuds genom TRS så är du alltid välkommen till oss.

Tror du att förebyggande kompetensutveckling skulle kunna vara något för er arbetsplats, ta i så fall en personlig kontakt med en av våra rådgivare för ett samtal. Skriftlig ansökan görs först efter inledande möten med TRS, då arbetsgivaren och lokal facklig representant är överens om att starta det förebyggande utvecklingsarbetet.

Är du en arbetsgivare som vill ha mer information om din verksamhet kan ansluta sig, så är du också välkommen.

Mer allmän information finns på vår hemsida: www.trs.se

TRS kontor nås på tel. 08-442 97 30.

Vår adress är Rehnsgatan 11, 7 tr, 113 57 Stockholm.

Mailadress är trygghetsradet.trs@trs.se

MER OM TRS VERKSAMHET FÖR TRYGGARE ARBETSLIV

Önskar du mer information om den verksamhet Trygghetsrådet TRS bedriver i sin helhet är du välkommen att via vår hemsida eller i direktkontakt med oss på TRS rekvirera vår presentationsbroschyr.

OMSTÄLLNINGSAVTALET I SIN HELHET

Vill du veta vad Omställningsavtalet mellan arbetsmarknadens parter säger mer i detalj är du välkommen att via vår hemsida eller i direktkontakt med oss på TRS rekvirera broschyren som presenterar hela innehållet i avtalet.



När det gäller din trygghet står arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer enade och tillsammans bakom den verksamhet vi på Trygghetsrådet TRS bedriver för att skapa ett tryggare arbetsliv för alla anslutna arbetsgivare och deras anställda. En trygghet som skapas både genom stöd till kompetensutveckling som kan förebygga uppsägningar och stöd till omställning till nytt arbete för enskilda människor där arbetsgivaren inte längre kan erbjuda fortsatt anställning.

trygghetsrådet **trs.**

Rehngatan 11, 7 tr, 113 57 Stockholm.
Telefon: 08-442 97 30 Fax: 08-442 97 49
trygghetsradet.trs@trs.se
www.trs.se