



Trygghetsrådet TRS

50 ÅR AV NYTÄNKANDE

DET HÄR GÖR TRS

- TRS ger stöd till arbetstagare, arbetsgivare och fackliga förtroendevalda vid omställningar då medarbetare sägs upp. En omställning som genomförs på ett så bra sätt som möjligt förkortar tiden i arbetslöshet för de uppsagda, och det blir även bättre för dem som är kvar i organisationen. Arbetstagare får olika former av stöd, utifrån individuella behov. TRS erbjuder också stöd för kompetensutveckling i anslutna organisationer.
- Alla medarbetare i de organisationer som är anslutna till Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst, Teatercentrum, Danscentrum och Läns museernas samarbetsråd omfattas av avtalet. TRS ger också stöd till tjänstemän inom Sinf och Fremia (till och med 30/9 2022), samt ett stort antal arbetsgivare som är anslutna med hängavtal.
- TRS stödjer förebyggande insatser för att öka tryggheten i arbetslivet och är därför en av delägarna i Teateralliansen, Dansalliansen och Musikalliansen.

04. VÄXLADE KARRIÄR OCH SKAPADE DRÖMJOBDET

Med stöd från TRS har Sofie Tallberg gått från producent inom scenkonst till att driva eget företag inom marknadsföring. – Rådgivningen var så värdefull. Jag har fått inventera vilka kompetenser jag har behövt fylla på för att lyckas karriärväxla och jag har fått hjälp att tänka utanför boxen. →



08. ERFAREN TILLBAKABLICK

← Mikael Brännvall, vd för Svensk Scenkonst, och Antonio Roperero, branschansvarig förhandlare på Ledarna, är erfarna profiler och medlemmar i TRS styrelse sedan många år. De har sett TRS utvecklas till en innovativ organisation som verkar nära anslutna branscher.

02. VD HAR ORDET

Historien är viktig. Med den här skriften vill vi titta lite bakåt och samtidigt göra ett avstamp i nuet samt blicka framåt, säger Helene Bergstedt, vd för TRS.

03. 50 ÅR MED TRS

TRS bildades 1972. Över tid har det funnit svåra år, ett välkommet tillskott i kassan, allianser som främjat kultursektorn och tro på en ljus framtid.

07. & 11. JOBBSÖKARE

Läs om några av de jobbsökare som TRS stöttat på vägen till ny sysselsättning.

10. NÄTVERK FÖR SMÅ ORGANISATIONER

Utgångspunkten för TRS kompetensnätverk är erfarenhetsutbyte. För Föreningen FVO blev det startskottet till att börja jobba medvetet med kompetensfrågor.

»Branschkunskapen som finns inom TRS handlar ytterst om legitimitet och förtroende. Vi kan inte slå oss till ro, vi måste följa med i vår samtid och vara relevanta för dem vi stöttar.«

HELENE BERGSTEDT är vd för Trygghetsrådet TRS sedan 2008. Hon konstaterar att TRS inte är samma organisation nu som när hon tillträdde.

– Det har varit oerhört spännande på den här resan och att utvecklas tillsammans. Vi har blivit fler medarbetare, vi jobbar annorlunda och förhållningssättet till vårt uppdrag och arbetsplatskulturen har förändrats. Till det bättre tycker jag, säger Helene Bergstedt med ett stort leende.

Nu är det nya tider igen. Efter två år av pandemi och oroligheter i världen står samtidigt svensk arbetsmarknad inför en ny epok. Nya huvudavtal är framförhandlade och innehåller det nya omställningspaket som parterna har enats om. Det handlar framför allt om utökad omställningsstöd och individuellt kompetensstöd till både anställda och uppsagda i form av rådgivning, studievägledning och ekonomiskt studiestöd där staten går in och är medfinansier. Ja, och så fyller TRS 50 år!

– Det händer mycket intressant nu, konstaterar Helene Bergstedt.

– TRS är redo att möta de nya utmaningar vi står inför vad gäller det nya avtalet. Vi har sedan 20 år tillbaka jobbat med att identifiera kompetensbehov och det nya avtalet ligger väldigt nära det vi redan gör, även om utgångspunkten där är arbetsmarknadens behov.

ATT FYLLA 50 ÅR är en milstolpe och det är naturligt att stanna upp och titta tillbaka på vad som har format det TRS som är nu.

– Historien är viktig. Med den här skriften vill vi titta lite bakåt och samtidigt göra ett avstamp i nuet och blicka framåt.

Helene Bergstedt beskriver TRS som en innovativ pionjär i mångt och mycket. Det är den äldsta omställningsorganisationen, den är liten och tack vare tillåtande parter har man kunnat testa nya vägar. När de har fallit väl ut har flera av de större omställningsaktörerna tagit efter. Några exempel är att stötta de som blir uppsagda till följd av ohälsa, att omfatta tidsbegränsat anställda och att arbeta förebyggande för att förhindra uppsägningar.

HELENE BERGSTEDT
VD, TRYGGHETSÅRÅDET TRS



– Just det här att arbeta förebyggande med bransch- och verksamhetsnära kompetensstöd ger oss en närhet till de branscher vi stöttar. Vi kan både verksamheternas och individernas ofta speciella villkor i branscher som till exempel idrott och scenkonst.

Hon menar att branschkunskapen som finns inom TRS ytterst handlar om förtroende.

– Vi kan inte slå oss till ro, vi måste följa med i vår samtid och vara relevanta för dem vi stöttar.

ATT TRS ÄR RELEVANT blev tydligt under pandemin. Aldrig tidigare har TRS påverkats så starkt av det som händer i omvärlden eftersom de anslutna verksamheterna oftast inte påverkas så mycket av upp- och nedgång i konjunktur. Men så kom pandemin och slog allra hårdast mot precis dessa branscher.

– Vi hade ett enormt tryck, antalet jobbsökare fördubblades på några månader. Vi hade varit förutseende och rekryterat fler rådgivare och kunde snabbt skala upp. Vi var också väl inkörda på att arbeta digitalt och har korta beslutsvägar. Det var en arbetsam, men innovativ tid, och samtidigt ett kvitto på varför vi finns! ■

Helene Bergstedt är stolt över TRS, en femtioåring som är redo för nya tider med kärnkompetens för att gå stark in i framtidens svenska arbetsmarknad.

50 år med TRS

1972: TRYGGHETSÅRDET TRS BILDAS efter att det första trygghetsavtalet på den privata arbetsmarknaden träffats mellan SFO (Statsföretagens Förhandlingsorganisation) och Sif (Industri tjänstemannaförbundet), Salf (Sveriges Arbetsledareförbund) och CF (Sveriges Civilingenjörersförbund). Tjänstemän i statsägda företag börjar nu

drabbas av uppsägningar, något som varit ovanligt. Parterna anser att stödet från det offentliga inte räcker för tjänstemännens behov. De vill främja ett tryggare arbetsliv och förhindra uppsägningar, och om det inte går, se till att de uppsagda får stöd att komma vidare. ■



GÖSTA ASK / TCO



1980: ETT NYTT TRYGGHETSAVTAL BÖRJAR GÄLLA och delar av idrottsrörelsen ansluter till SFO och därmed TRS. I mitten av 1980-talet börjar TRS anordna "söka jobb-kurser". ■

1993-94: ARBETSGIVARALLIANSEN (FÖRE DETTA SFO) DELAS UPP.

De statsägda företagen går med i SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen, nuvarande Svenskt Näringsliv). Alla branscher är inte lika förtjusta och arbetsgivare inom folkhögskolor, idrott samt ideella och idéburna organisationer kliver därför av och blir en egen arbetsgivarorganisation, den nya Arbetsgivaralliansen. Teatrarnas Riksförbund (dagens Svensk Scenkonst) ansluter. För TRS innebär det att antalet anställda som omfattas av trygghetsavtalet minskar drastiskt då de statsägda företagen lämnat Arbetsgivaralliansen, därmed minskar även intäkterna. ■

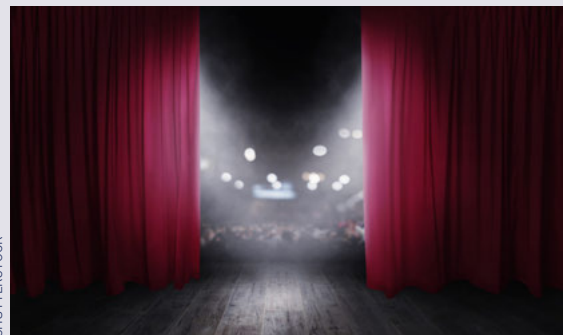
1995: KONTOREN I GÖTEBORG, MALMÖ OCH LULEÅ STÄNGS

men nya medlemmar tillkommer.

Glasmästeriförbundet, Målaremästarnas Riksförbund och Svensk Industriförening (Sinf) samt Läns museernas samarbetsråd ansluter sig till TRS. 1997 ansluter även Fastighetsarbetsgivarna. ■

1998: TEATERALLIANSEN

BILDAS av TRS, Teaterförbundet och Teatrarnas Riksförbund, ett sätt att ge trygghet till både anställda och frilansande skådespelare i form av en grundanställning och möjlighet till kompetensutveckling. ■



SHUTTERSTOCK

1972

1980

1993-94

1995

EN NY TID BÖRJAR

DE SVÅRA ÅREN



ISTOCK

2000: TRS FÅR DEL AV SPP:s ÖVERSKOTTSMEDEL. Det blir ett välkommet tillskott i kassan och gör det möjligt för TRS att utvecklas vidare på det innovativa sätt man vill.

Omställning blir ett begrepp som blir vanligare: Genom att ge stöd till människor som vill utvecklas möjliggör man omställning och förebygger arbetslöshet. TRS kan också förverkliga idéerna om en förebyggande verksamhet och Kompetensutveckling för Individ och Verksamhet, KIV, tar form. ■

**2008:
NUVARANDE VD**

Helene Bergstedt tillträder. ■



**2016:
TRS SAMVERKAN MED SOK-STIFTELSEN** startar. SOK-avtalet är ett unikt omställningsavtal för att underlätta karriärväxling för vissa yrkesgrupper inom scenkonsten. ■

2019: KONTOREN I GÖTEBORG OCH MALMÖ ÖPPNAR IGEN.

KFO ansluts med tjänstemän i anslutna organisationer. 2021 bildas arbetsgivarorganisationen Fremia när KFO går ihop med Idea. ■

2020: PANDEMI-ÅRET som ställer arbetsmarknaden på ända! Antalet jobsökare hos TRS fördubblas och nya rådgivare anställs. "Ett kvitto på att vi behövs och varför vi finns", så sammanfattar TRS vd Helene Bergstedt året 2020. ■



ISTOCK

2021: BRANSCH- OCH VERKSAMHETSNÄRA KOMPETENSSTÖD

för arbetsplatser, branscher och yrkesgrupper utvecklas. TRS stöttar så att verksamheter kan möta omvärldens krav med rätt kompetens – och därmed öka livskraften och undvika uppsägningar. ■

2022: JUBILEUMSÅRET! TRS fyller 50 år och ett nytt omställningspaket för svensk arbetsmarknad lanseras. TRS fortsätter framåt med engagemang, lyhördhet och delaktighet. ■



1998

2000

DET LÄTTAR

2008

2016

2019 2021

FRAMÅT OCH VIDARE

04.

RUSTAD FÖR FRAMTIDEN



Växlade karriär och skapade drömjobbet

Sofie Tallberg har gått från att jobba som producent inom scenkonst till att driva eget företag inom marknadsföring och sociala medier. En karriärväxling som inte är så osannolik som det låter, menar hon själv. Med stöd från TRS hittade hon en väg framåt och skapade sitt drömjobb.

ÄNDA SEDAN JAG VAR BARN har jag velat jobba med scenkonst och jag började min karriär på Stockholms stadsteater. När jag jobbade som producent på Maximteatern kom jag för första gången i kontakt med marknadsföring eftersom det ingår i producentens roll. Men skrivandet har alltid legat mig varmt om hjärtat och det kändes naturligt att fortsätta arbeta med marknadsföring när jag väl hade fått prova på det, berättar Sofie.

Men vägen till att driva ett eget företag har inte varit spikrak. Sofie Tallberg blev först korttidspermitterad under pandemin när hon arbetade på en barnteater och därefter blev hennes arbetskontrakt helt avslutat.

– Jag har generellt haft lätt att få jobb, men det är svårt att få en tillsvidareanställning inom mitt yrke. Det har länge funnits en tanke hos mig att starta eget för att skapa en mer långsiktig och stabil arbetssituation.

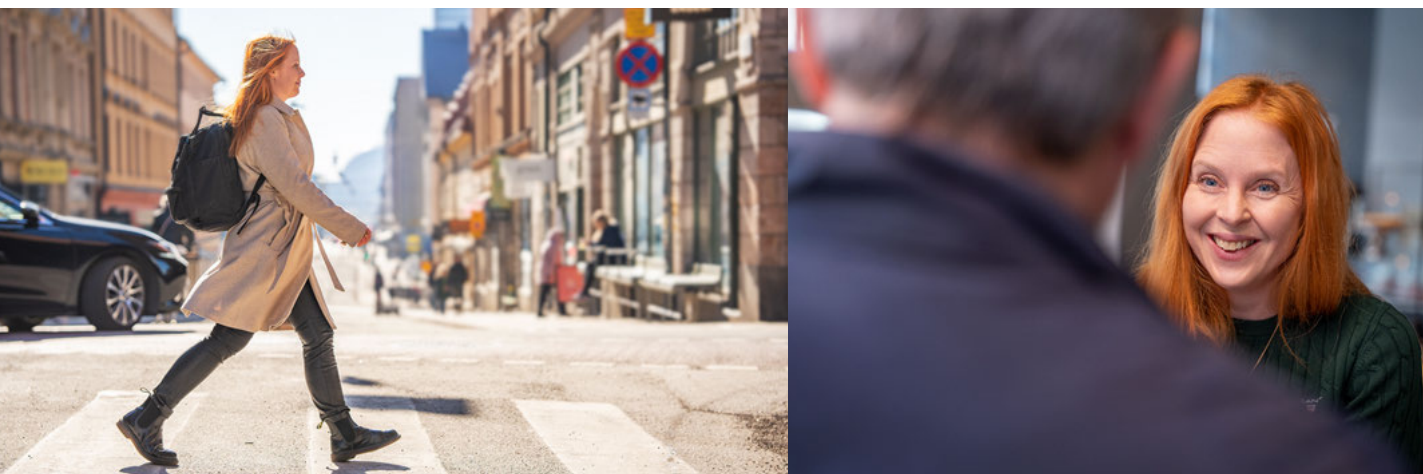
När kontraktet avslutades i samband med pandemin kom hon i kontakt med TRS.

– Det satte eld i baken på mig och mina ambitioner att starta eget. Jag insåg att jag skulle kunna sköta marknadsföringen för andra företag och organisationer, oavsett bransch.

HON KÄNDE DOCK ett behov att lära sig mer om sökmotoroptimering (SEO) och med stöd från TRS kunde Sofie göra praktik på företaget Polarn O. Pyrets marknadsavdelning.

– Det var en värdefull erfarenhet eftersom jag fick ett kvitto på att jag klarade av att jobba med marknadsföring i skarpt läge. Jag fick bland annat lära mig tekniska verktyg som jag inte hade använt tidigare, hur man använder sociala

Att tänka utanför boxen gav Sofie Tallberg ny kraft att växla karriär. Hon tog steget från scenkonst till eget företag inom marknadsföring och livsstil-coachning med kost och träning i fokus.



medier för att tjäna pengar, att spåra webbtrafik och att annonsera via Google.

Utöver stöd med att sy ihop praktikplatsen, ekonomiskt stöd för att köpa en dator och kontakten med en affärscoach för att starta eget har stödet från TRS inneburit så mycket mer.

– Rådgivningen var så värdefull. Jag har fått inventera mina styrkor och vilka kompetenser jag behöver fylla på för att lyckas karriärväxla. Jag har fått hjälp att tänka utanför boxen och inse att man kan skapa sin egen arbetssituation. Det är väldigt nyttigt att prata med någon som har stor erfarenhet av arbetsmarknaden.

I DAG DRIVER Sofie sitt företag Vitalized by Tallberg. Hon arbetar som social media manager och producerar innehåll till sina kunders digitala kanaler.

– Jag skickar ut nyhetsbrev, skriver copy, projektleder och genomför kampanjer i kundernas digitala kanaler. Jag sökmotoroptimerar och ser till att deras webbplatser är uppdaterade. Genom att starta eget företag har jag lyckats skapat mitt drömjobb, säger Sofie Tallberg. ■

Sofie Tallberg hittade nya vägar i yrkeslivet efter stöd och rådgivning från TRS. Det gav nya tankar och styrka att våga.

»Rådgivningen var så värdefull. Jag har fått hjälp att tänka utanför boxen och inse att man kan skapa sin egen arbetssituation.«

Verksamheter och branscher behöver allt snabbare anpassa sig till omvärldens förändring för att vara livskraftiga. Rätt kompetens och utveckling är nyckelord.

HALLÅ DÄR, ANNIKA HAMRIN, TRS VERKSAMHETSCHEF

Hur jobbar TRS med kompetensutveckling?

Hur stöttar TRS för att framtidssäkra branscher och verksamheters kompetens?

– Vi har jobbat med det här i 20 år och började med en process som var mer omfattande. Den är nu ompaketerad för att bättre möta de behov som finns i anslutna verksamheter. Resultatet av den utvecklingen är ett stöd som är mer snabbfotat där vi fokuserar och kommer till kompetensfrågorna direkt. Syftet är att bidra till att arbetsplatser, branscher och yrkesgrupper kan utvecklas med livskraft och möta omvärldens krav på förändring. Utveckla rätt kompetens och i förlängningen minska risken för uppsägningar.

Hur går det till?

– Varje verksamhet har olika förutsättningar. Större organisationer har ofta fungerande processer för kompetensutveckling, men det finns alltid utrymme för förbättring. Där kan vi jobba med att förstärka och slipa på det den redan har. Mellanstora organisationer har i många fall inte lika mycket på plats. Där kan vi bidra till att de utformar en metodik för att utvärdera, analysera, planera och genomföra kompetensutvecklingsinsatser. I mindre organisationer jobbar vi med kompetensnätverk. Där är utgångspunkten ett erfarenhetsutbyte med andra små verksamheter för att ge nya perspektiv till ett mer systematiskt arbete med kompetensfrågor.



Annika Hamrin poängterar att TRS kunskap om olika branschers villkor är en styrka i stödet för att framtidssäkra verksamheternas kompetens.

Vad blir resultatet?

– Deltagarna får hjälp att förvalta den drivkraft, motivation och det engagemang som finns i verksamheten. De får med sig nya metoder för att jobba med kompetensutveckling. Nya perspektiv som är användbara och verktyg för att kunna jobba vidare. Det behöver inte vara så komplicerat – det handlar om att jobba medvetet, testa, utvärdera och göra igen.

Engagerat stöd och närhet bidrar

TRS finns och verkar nära de branscher vi stöttar. Tack vare uppdraget att bidra till livskraftiga organisationer genom kompetensutveckling finns stor kunskap om behov och förutsättningar för de anslutna verksamheterna.

De anslutna organisationerna finns inom civilsamhället, inom ideella och idéburna verksamheter, inom kulturområdet – men det är inte hela sanningen. De är faktiskt många fler!



IDROTTSRÖRELSEN

Idrottsbranschen är TRS största bransch, sett till antalet organisationer. Förutom Riksidrottsförbundet (RF) är specialförbund och många enskilda föreningar och klubbar anslutna till TRS. Vid millennieskiftet fick elitishockeyn ett avtal som i dag har lett till att elitspelarna i SDHL, SHL och Hockeyallsvenskan också omfattas av TRS. Fler elitidrotter har följt efter: handbollen – högsta serien för damer och herrar – samt Allsvenskan och Superettan för fotbollens herrar.

FOLKBILDNINGS- OCH UTBILDNINGSSEKTORN

Folkbildningen är en viktig samhällsaktör och både studieförbund och de idéburna folkhögskolorna är anslutna till TRS, sedan ett antal år även några idéburna högskolor.

IDEELLA ORGANISATIONER

Ideella och idéburna organisationer har i många år varit viktiga bärare av civilsamhället och här finns både riktigt gamla folkrörelser och nyare föreningar, intresseorganisationer och politiska partier.

till livskraftiga branscher

IDÈBURNA ARBETSGIVARE INOM VÅRD OCH OMSORG

■ Inom den svenska välfärden har de idéburna organisationerna varit en viktig del – en del i hundratal år. På senare år har organisationer tillkommit – till exempel tjej- och kvinnojourer, äldreboenden, missbruksvård och mycket annat. Utmärkande för de idéburna vårdgivarna är att de verkar utan vinstsyfte.

TROSSAMFUND OCH EKUMENISKA ORGANISATIONER

■ Många av verksamheterna i branschen har liksom folkrörelserna spelat en viktig roll i Sverige under lång tid. Många små organisationer gör att detta är den näst största branschen, sett till antal organisationer, efter idrotten.

TEATER-, MUSIK-, DANS- ELLER ANDRA KULTURINSTITUTIONER

■ De stora scenkonstinstitutionerna är anslutna till TRS, men också många små teatrar och andra aktörer inom kulturområdet. Liksom övriga branscher finns verksamheterna över hela landet, inte minst genom Riksteaterns verksamhet. Vid sidan av scenkonstinstitutionerna finns fria teatrar och den fria danskonsten, som också är anslutna till TRS.

LÄNSMUSEERNA

■ I mitten av 1990-talet anslöts Sveriges läns museer genom Läns museernas samarbetsråd till TRS.

INDUSTRIFÖRETAG ANSLUTNA TILL SINF

■ Här är tjänstemännen i företagen anslutna till TRS. De finns representerade i olika branscher – allt från små familjeföretag till stora konsultbolag inom it-sektorn.

VERKSAMHETER ANSLUTNA TILL FREMIA

■ Verksamheterna som är medlemmar i Fremia finns

främst inom den idéburna sektorn och civilsamhällets organisationer och i de anslutna organisationerna omfattas tjänstemännen av TRS. Här finns också en bredare grupp verksamheter som kooperativa förskolor, tjänsteföretag, industri/petroleum, juridisk verksamhet, försäkring och handel, ideella och kooperativa verksamheter.

För att stötta verksamheter i anslutna branscher krävs stor kunskap om deras villkor och förutsättningar.



07.

JOBBSÖKARNA

FRÅN ELITHANDBOLL
TILL TRÄDGÅRD

RASMUS WREMER



MIKAEL LJUNGSTRÖM

Ny karriär med växtkraft



RASMUS WREMER har spelat handboll på elitnivå sedan han var tonåring. Han har vunnit skytteligan i Elitserien och varit utlandsproffs i Danmark. Men efter 19 år i klubben IFK Skövde har han nu växlat karriär och driver ett företag inom trädgårdstjänst.

Mot slutet av idrottskarriären när Rasmus arbetade halvtid på Bilia blev han uppsagd på grund av arbetsbrist och det blev något av ett startskott. Han började en grundkurs i trädgårdsskötsel, som varit ett gammalt intresse, och fick kontakt med TRS.

– Jag kom i kontakt med min rådgivare på TRS och det gick väldigt smidigt och snabbt att få hjälp. Det ekonomiska stödet från TRS under min karriärväxling har varit värdefullt. TRS kan ge stöd med en helhetslösning kring min nya karriär och det har varit en trygghet.

FRÅN KOCK
TILL KÖKSANSVARIG
MARIA CLEMENTE BRAVO

Stöd gav trygghet

STÖDET FRÅN TRS var en fantastisk trygghet, hade jag inte haft min rådgivare hade jag tappat modet. Det säger kocken Maria Clemente Bravo om situationen när hon blev arbetsökande för första gången i sitt yrkesliv.

– Jag hade ju inte sökt jobb tidigare och fick börja med att skriva mitt cv, lära mig mer om att använda datorn och intervjuträning, som var jättebra. Vi träffades varannan vecka, det personliga mötet var viktigt för mig.

Via en platsannons fick hon jobb som köksansvarig på Frälsningsarmén och stortrivs.



EMELLE ASPLUND



Proffsigt stöd för branschernas bästa

Båda har varit med under drygt 20 år av TRS 50-åriga historia. Mikael Brännvall är vd för Svensk Scenkonst och representerar arbetsgivarsidan, Antonio Ropero är förhandlare på arbetstagarorganisationen Ledarna. De har en stark samsyn på TRS verksamhet: – En fantastisk verksamhet som drivs innovativt och kompetent.

Antonio Ropero och Mikael Brännvall ser nu fram emot det nya omställningsavtalet som ytterligare underlättar för alla att byta karriär, bygga på sin kompetens och fortsätta ha ett bra arbetsliv.

DE OLIKA PARTERNA HAR som huvudmän alltid tagit plats i omställningsorganisationernas styrelser för att följa verksamheten så att den främjar deras medlemmars intressen. I TRS styrelse finns dessutom representanter från de olika verksamheter som omfattas av avtalet, till exempel Malmö opera och Svenska Ishockeyförbundet. Det var på den vägen som Mikael Brännvall först kom i kontakt med TRS.

– Jag var personalchef på Dramaten och fick frågan om jag ville bli styrelseledamot i TRS. Då visste jag inte mycket om centrala arbetsmarknadsfrågor, men det har varit en bra skola och ett roligt uppdrag under många år.

– Du tillförde ett mer ekonomiskt tankesätt i styrelsearbetet och jag minns det som väldigt positivt, berömmar Antonio Ropero sin styrelsekollega.

Antonio Ropero har varit verksam inom Ledarna sedan drygt 30 år. När han började jobba med omställningsfrågorna där följde styrelseposten inom TRS med jobbet.

Medarbetarna på TRS har ett stort mandat från styrelsen och de har kompetens att förvalta det. Det gör att verksamheten blir snabbfotad, konstaterar både Mikael Brännvall (till vänster) och Antonio Ropero.

BÅDA REFLEKTERAR över ”de svåra åren” för TRS. I mitten av 1990-talet då de statliga bolagen lämnade Arbetsgivaralliansen och gick med i Svenska Arbetsgivareföreningen, nuvarande Svenskt Näringsliv, försvann lejonparten av TRS intäkter. Medlemsunderlaget blev helt enkelt för litet. TRS behöll sitt gamla



organisationsnummer, men omformades i en ny organisation med enbart idrott, scenkonst och ideella verksamheter anslutna.

– Ja, vi jagade för att få fler branscher anslutna, men när vi närmade oss millennieskiftet var verksamheten ändå i gungning, berättar Antonio Ropero.

Sedan kom det tillskott av medel i form av konsoliderade pensionsavsättningar som förändrade allt. Dessa medel var knutna till det gamla organisationsnumret och kom bland annat TRS tillgodo.

– Då förändrades förutsättningarna och allt vände. TRS blev den innovativa föregångare som organisationen fortfarande är i dag, säger Mikael Brännvall.

Både han och Antonio Ropero lyfter fram TRS förebyggande kompetensstöd som startade då. Metoden att jobba med verksamheters mål och visioner tillsammans, såväl fack och arbetsgivare som medarbetare.

– Många som ansökte om det här i början trodde nog att det enbart handlade om ekonomiskt stöd till utbildningar, men det blev så mycket mer tack vare TRS rådgivares kunnande och metoder. I stället för att tänka ”kurs” fick de hjälp att arbeta strategiskt med kompetens, säger Mikael Brännvall.

De insatserna blir också ett steg för många att professionalisera sin verksamhet. Det handlar om att stärka ledarskapet, medarbetarskapet, omvärldskunskapen och hur man jobbar tillsammans.

– Våra branscher har helt andra utmaningar än näringslivet och den förstäl- sen finns hos TRS, konstaterar Mikael Brännvall.

Ett exempel är att TRS som första omställningsorganisation började ge stöd till tidsbegränsat anställda. Ett banbrytande beslut inom framför allt scenkonst och idrott där många är anställda i projekt eller frilansar.

– Kansliet, medarbetarna på TRS, har ett stort mandat från styrelsen och de har kompetens att förvalta det. Det gör också att verksamheten blir snabbfotad, tillägger Antonio Ropero.

ETT VIKTIGT SÅDANT STEG är när TRS blev en av delägarna i Teater-, Musik- och Dansallianserna. En verksamhet som skapar trygghet i annars relativt otrygga verksamheter.

– Tidigare hade skådespelare, musiker och dansare stämplat mellan uppdrag. Sedan dessa allianser bildades av parterna i samverkan med TRS får de i stället en grundanställning och lön från alliansen. I uppdrag är de tjänstlediga och får lön från den teater eller kompani de jobbar för. Ingen behöver anmäla sig arbetslös, det finns möjlighet till kompetensutveckling och hjälp med artistförmedling. Samtidigt får verksamheterna tillgång till frilansande scenkonstnärer. En kulturpolitisk och arbetsmarknadspolitisk vinst, konstaterar Mikael Brännvall.

– Det är en verksamhet som ger trygghet och utveckling inom kultursfären. Och TRS rådgivare får i sin tur kontakt med branschen och lär sig mer och mer. Det blir kompetensutveckling åt båda håll, säger Antonio Ropero.

Och apropå nödvändigheten att hålla sig relevant för arbetsmarknaden så finns sedan 2016 SOKstiftelsen. En systerorganisation till TRS som ska underlätta karriärväxling för yrkesgrupper inom scenkonsten. ■

MIKAEL BRÄNNVALL SVENSK SCENKONST

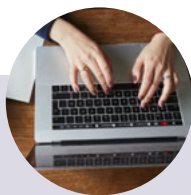
Ledamot i TRS styrelse med lång erfarenhet av HR-frågor och var personalchef på Dramaten i åtta år. Fortsatte som vice vd på samma teater innan han tillträdde som vd för Svensk Scenkonst 2017.

Svensk Scenkonst är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag inom musik, dans, opera och teater.

ANTONIO ROPERO LEDARNA

Med 32 år som branschansvarig förhandlare på Ledarna har han en gedigen erfarenhet från fackligt arbete. Han är ledamot i TRS styrelse och har även jobbat i partsgrupper med andra omställningsorganisationer.

Ledarna är en arbetstagarorganisation för arbetsledare med 96 000 medlemmar.



Stärker din digitala kompetens

Digitala verktyg, agil förändringsledning eller att bygga varumärke i sociala medier? Behöver du och din organisation utveckla er digitala kompetens så finns nu möjligheten för anslutna organisationer och deras medarbetare att ansöka om stöd från TRS. Satsningen är möjlig tack vare att TRS har beviljats stöd från Europeiska Socialfonden (ESF) för att under 2022 bidra till att stärka digital kompetens och kunskap inom förändringsledning.

– Det är väldigt roligt att kunna satsa på ett område där vi har sett att det finns behov av förstärkning, särskilt i spåren av pandemin. Med medlen från ESF kan vi bidra till ökade kunskaper inom det digitala området till såväl individer, organisationer och särskilda yrkesgrupper, säger TRS verksamhetschef Annika Hamrin. ■

■ **LÄS MER PÅ trs.se →**
Kompetensutveckling för organisationer → Digital kompetensutveckling



ASA ROSEN

Marie Källvant, ensam HR-ansvarig på Jönköpings läns museum, uppskattar att kunna diskutera kompetensutveckling med TRS rådgivare.

Rustar för framtida kompetensbehov

JÖNKÖPINGS LÄNS MUSEUM är ett konst- och kulturhistoriskt museum mitt i Jönköping med ett 40-tal medarbetare. Museet står bland annat inför ett flertal pensionsavgångar och med det kommer utmaningar gällande kunskapsöverföring och att säkerställa den framtida kompetensen inom verksamheten. Med stödet från TRS har de fått rådgivning, tips om synsätt, verktyg och metoder för att analysera nuläget och göra en plan framåt.

– Det är värdefullt att kunna rådgöra med TRS rådgivare eftersom vi, precis som många andra organisationer, endast har en HR-person som arbetar med de här frågorna. Rätt kompetensanalys kräver ett systematiskt och enhetligt arbetssätt och nu skapar vi dessutom en tydlig koppling till arbetet med vår verksamhetsplan och våra strategiska mål, säger Marie Källvant, HR-ansvarig på Jönköpings läns museum. ■

För verksamhetschefen Linn Eriksson och hennes kolleger på Föreningen FVO var det givande att enas kring vad kompetensutveckling innebär för dem. FVO är en liten organisation, men i TRS nätverk hittade de form, struktur och verktyg för att utvecklas och jobba vidare med kompetensfrågor.

Nystart för kompetensfrågor



– Via TRS nätverk fick vi en plan för att arbeta med kompetensfrågor. Det säger Linn Eriksson, verksamhetschef på Föreningen FVO, Föreningen för Vägörens Ordnande.

LINN ERIKSSON är verksamhetschef på Föreningen FVO sedan 2019 och har det övergripande ansvaret för organisationen och dess medarbetare. Under tre månader deltog FVO i TRS nätverk för organisationer med fem eller färre anställda.

– Jag var först med på ett digitalt informations-tillfälle om nätverket som TRS erbjöd och tyckte att upplägget lät spännande. Vi beslutade att delta förutsättningslöst utan några egentliga förväntningar. Det var ett klokt beslut, nätverket har varit väldigt givande för mig och för FVO som organisation, säger Linn Eriksson.

Föreningen FVO är en ideell förening som grundades år 1889 i Stockholm. Den ger råd och hjälp åt människor som befinner sig i en ekonomiskt utsatt situation, dels genom guidning i det offentliga stödssystemet, dels genom att ge ekonomisk hjälp till de som tillfälligt hamnat i knipa. Grundtesen är hjälp till självhjälp och bidraget ska vara ett komplement till det bistånd som styrs av rättigheter i samhällets socialförsäkringssystem.

Linn Eriksson berättar att FVO har haft stort utbyte av att samtala med de andra deltagande organisationerna i TRS kompetensnätverk.

– Vi har fått verktyg för att arbeta med kompetensutveckling. Det har varit givande att enas kring

vad kompetensutveckling innebär för oss på FVO. Vi är en liten organisation utan HR-avdelning eller dedikerade experter inom kompetensutveckling. Nätverket har gett oss former för att arbeta vidare med kompetensfrågor utifrån vår storlek och verklighet.

Hon tycker också att nätverket har bidragit till att tydligt identifiera FVO:s intressenter och vilka kunskapskrav som förväntas av organisationen.

– Vi har fått en tydlig och gemensam bild av de förväntningar som finns från vår omgivning och vilken kompetens som behövs för att möta dessa. En stärkande insikt är att den kompetens vi har är tillräcklig för att möta upp kravbild.

VIA MÖTEN OCH SAMTAL med TRS rådgivare klarade en tydlig struktur. Nu finns en plan på plats för att komma framåt i rätt riktning till en position som möter upp omvärldens kompetenskrav på dem som organisation och individer.

Som ett resultat av att delta har de infört nya arbetssätt för att utveckla sitt arbete med kompetens.

– Vi hämtar kunskap från böcker, poddar och andra källor. Vi har tittat på utbildningar på individ- och gruppnivå och skissar på en struktur för omvärldsbevakning. Det är en avgörande nyckel för att stärka medarbetare och organisationen på kort sikt, men även i framtiden, säger Linn Eriksson. ■

FAKTA OM TRS KOMPETENSNÄTVERK

■ Nätverken är en del i TRS stöd för att framtidssäkra branscher och verksamheters kompetens och riktar sig främst till mindre organisationer. Utgångspunkten är ett erfarenhetsutbyte mellan små verksamheter för att ge nya perspektiv till ett mer systematiskt arbete med kompetensfrågor och verktyg för att kunna jobba vidare.



FRÅN ISHOCKEYSPELARE
TILL SPORTCHEF
ERIKA GRAHM



PERNILLA WAHLMAN/TTF-BILD

Fick hjälp att tänka större



ERIKA GRAHM är endast 31 år gammal redan sportchef för en ishockeyklubb på elitnivå. Så sent som förra året var hon själv ishockeyspelare – men Erikas karriärväxling började långt innan hon klev av rinkens och blev sportchef för Brynäs IF.

– Att vara klar med idrottskarriären och inte ha en aning om vad man ska göra sedan är inget bra läge. Ta kontakt med TRS så tidigt som möjligt för du kommer att få väldigt bra vägledning och hjälp att ta dina första steg mot en ny karriär.

I samtalen med sin rådgivare väcktes många frågor och perspektiv kring planerna för framtiden.

– Jag fick någon att bolla med som hjälpte mig att tänka större än jag tidigare hade gjort, berättar Erika Graham.

FRÅN ANSTÄLLD
TILL EGEN FÖRETAGARE
CHRISTER CHRISTENSSON

Välj en rolig karriärväg

CHRISTER CHRISTENSSON har lång erfarenhet som musiker och kompositör. När pandemin slog till hade hans anställningsavtal med Örebro länsteater nyligen löpt ut. Han stod utan jobb samtidigt som hela kulturbranschen stannade upp.

Efter samtal med TRS rådgivare beslutade han sig för att satsa på ett eget företag inom musikproduktion. Via TRS fick han inventera sin kompetens, praktik, stöd av en affärscoach och ekonomiskt stöd, något som var ovärderligt i starten.

– Det är viktigt att utgå ifrån vad du själv vill och att välja en karriärväg som verkar rolig. Med hjälp av TRS kan du lägga ihop pusselbitarna som gör att du kan ta dig dit, säger Christer Christensson.



JOHANNES NENNE LARSSON

»TRS branschkunskap gör en viktig skillnad. Här finns en förståelse för den särskilda arbetsgivar- och medarbetarroll som finns i civilsamhället och i idéburen verksamhet.»

– TRS HAR EN HISTORIA att vara stolta över samtidigt som vi har en spännande framtid att se fram emot. Det säger Anders Larsson, styrelseordförande i TRS.

– Kompetensförsörjning ökar i betydelse framöver. Vi behöver människor och organisationer som är rustade för den accelererande förändringstakten. Det blir nödvändigt att ständigt utvecklas och i det sammanhanget gör TRS en fantastisk insats inom omställning och karriärväxling i anslutna branscher.

Anders Larsson är styrelseordförande i TRS sedan ett år, tillika i Arbetsgivaralliansen och sedan 2017 den första heltidsordföranden i Svenska Ishockeyförbundet.

– Samhällsaspekten har alltid varit viktig för mig, så även inom idrotten som ju gör gott på så många fler vis än bara på handbollsplanen, hockeyrinken eller i ridhuset.

DET HANDLAR OM människor, eller ”it’s all about people”, som Anders Larsson säger.

– TRS stöttar människor i deras karriärer, antingen mellan jobb eller på väg att växla yrkesbana. Det är ett unikt trygghetsråd där branschkunskapen gör en viktig skillnad. Här finns en förståelse för den särskilda arbetsgivar- och medarbetarroll som finns i civilsamhället och i idéburen verksamhet.

Han poängterar samsynen i TRS partssammansatta styrelse om hur viktig kunskapen om varje bransch är för att kunna stötta på bästa sätt.

– De kompetenshöjande insatser som TRS gör



ANDERS LARSSON
ORDFÖRANDE, TRYGGHETSRADET TRS

bygger nya förutsättningar för anslutna verksamheter och skapar arbetstillfällen för framtiden. Jag tror också att civilsamhället växer i betydelse på sikt. Nu kommer en ny standard på svensk arbetsmarknad i och med nya huvudavtal, oavsett detta kommer TRS att värna om sin unika modell även framåt. ■

Trygghetsrådet TRS Adress: Rehnsgatan 11, 7tr, 113 57 Stockholm Telefon: 08 442 97 30
Kontakt: trygghetsradet.trs@trs.se Webb: trs.se
Projektledare: Helena Sundqvist Laurin Redaktör: Gunilla Mild Nygren Grafisk form: A Bit Graphic
Text: Rawaz Karim och Gunilla Mild Nygren Foto, där inget annat anges: Elliott Elliott Tryck: Billes Tryckeri





50 år av nytänkande. Jämställdhet mellan könen är en sak som har gått framåt, även om vi är långt ifrån där. 1972 presenteras den manlige chefen med namn och vid hans sida står de anonyma sekreterarna med en något vördnadsfull hållning. Nära 50 år senare dundrar ishockeyspelaren Michelle Karvinen, då spelandes för Luleå HF, in på isen i rök och fyrverkeri. **En kraftfull utveckling.**