

**Særtrykk fra Negotia magasin 1/09**



# Omstilling helt etter boka

Noen gladhistorie er det ikke. Men det er et eksempel på at det faktisk går an å gjøre mye kvalitetsfylt arbeid med mennesker i forbindelse med en bedriftsnedleggelse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Vi snakker om helsekostbedriften Helios. I ganske presist 40 år har denne engrosvirksomheten i Røyken vært på banen med produksjon og distribusjon av økologiske dagligvarer. Tidlig ute og et forbilde for de mange som har fulgt etter. Nå er det slutt. I midten av februar var det kroken på døra. Anlegget på Hurumlandet er ryddet og på det meste tømt. 37 ansatte må søke nye jobbmuligheter. Det er ikke bare enkelt når man er forankret med bopel og gjeld i et litt avsidessliggende samfunn hvor tilfanget av ledig arbeid er begrenset, og man kanskje er litt oppi åra aldersmessig.

## På sporet

Litt tid til å forberede seg har de ansatte hatt. Helios ble tatt til skifteretten og slått konkurs i april i fjor. Bedriften har hatt om lag 100 millioner i omsetning. Gjelda var 50 millioner. Det var

**Veiledere.** Tillitsvalgte Morten Myhre (til venstre) og Eivind O. Lappegard, ble fristilt fra jobbene sine for å drive veiledning overfor kollegene.



**Samhandling.** Styringsgruppa som har ledet prosessen. Foran: Tillitsvalgt Morten Myhre. Bak fra venstre: Omstillingskonsulent Kay Ellingsen, daglig leder Thomas von Werden og tillitsvalgt Eivind O. Lappegard.

ingen vei tilbake. Boet solgte konkursboene Helios Stiftelse og Helios Distribusjon as som en virksomhetsoverdragelse til Validus as, som også eier konkurrenten Alternativ Mat as på Årnes. Alternativ Mat sikret videre drift på midlertidig basis, og dermed en mykere overgang til den definitive slutten. De ansatte fikk beskjed den gangen om at det ble avviking innen cirka halvannet år. Styret tok beslutning om tidspunktet 4. desember, og orienterte de tillitsvalgte umiddelbart. For resten av de ansatte kom meldingen på allmannamøte straks etter nyttår: Stopp om seks uker. All virksomhet overdras til Alternativ Mat på Årnes.

Åtte-ti nye årsverk tilbys på Årnes, men det er ti mil unna,

gjennom Oslo, og lite aktuelt for flertallet. Vi hører daglig om råkjør i forbindelse med nedbemanninger, hvor menneskelige hensyn ikke når opp til den øverste delen av prioriteringslista. Da er det desto mer interessant å få innblikk i et tilfelle hvor bedriften faktisk investerer innsats og ressursbruk langt utover det man strengt tatt er forpliktet til, for å bringe folk som mister jobben på sporet videre i livet.

Sånn fortoner prosessen hos Helios seg. Vi får historien formidlet av både tillitsvalgte, ledelse og innleid omstillingskonsulent. Beskrivelsene harmonerer.

En omstillingsprosess helt etter boka?

- Ja, det tror jeg du kan du si.

Vi er veldig fornøyd med hvordan bedriften behandler oss og hva de stiller opp med i denne vanskelige situasjonen. Vi som er tillitsvalgte har vært fristilt fra jobbene våre siden nyttår og bare jobbet med å følge opp programmet som er etablert for alle de ansatte.

Dette sier Morten Myhre. Han og Eivind O. Lappegard er Negotias tillitsvalgte ved Helios.

### Startpakker

Programmet de omtaler innebærer blant annet jobbsøkerkurs, økonomisk rådgivning og profilanalyse, alt med oppfølging på individnivå. Daglig leder Thomas von Werden skisserer noen av perspektivene som ligger i bunnen for arbeidet:

- Når virksomheter kommer i en situasjon som dette blir det fort snakk om sluttpakker, som er en måte å kjøpe seg fri på. Vi vil heller gi de ansatte startpakker, noe de kan utvikle seg personlig på og som vil hjelpe dem over i andre jobber. Av de 37 ansatte er 20 over femti. De fleste av dem har vært ansatt i Helios svært lenge. Den lojalite-

ten de har vist til arbeidsplassen, til og med i forbindelse med avviklingen, er rett og slett imponerende. Det er holdningen fra våre eiere som gjør det mulig for oss å bruke såpass store ressurser som vi gjør på å hjelpe de ansatte videre, og det er jeg glad for, sier von Werden.

Statusen da vi besøker Helios tidlig i februar er at 15 saker er løst. Dette inkluderer to som flytter og to som pendler for å begynne hos Alternativ Mat på Årnes, pluss en som fortsatt skal jobbe med produksjon i Røyken. Omstillingshjelpen overfor de resterende fortsettes helt fram til 30. april.

- Målet er at ingen her skal «stemple». Jeg synes vi er på god vei. Det er moro å jobbe med bedrifter som bryr seg om hvordan det går med overtallige, og som er opptatt av verdier for den enkelte. Jeg har vært inne i utallige slike prosesser. Denne skiller seg ut. Jeg vil faktisk si det er den beste jeg har vært involvert i.

Det er konsulent Kay Ellingsen i omstilling.no som gir denne hederlige karakteristikken av hvordan ledelsen i Helios forholder seg til virksomhetsoverdragelsen. Han har vært inne i bildet helt siden konkursen i april i fjor. Siden årsskiftet har han brukt mesteparten av tiden sin til å hjelpe Helios-ansatte over i en ny jobbtilværelse. Det første grepet han igangsatte var individuell økonomisk rådgivning for alle ansatte. Deretter et komprimert jobbsøkerkurs over fem dager, med innlagt profilanalyse.

### Ser sine verdier

- Det finnes ansatte her som ikke visste hva en CV var. Det er helt vanlig. Like vanlig er det at folk som har vært lenge i en bestemt

jobb er lite bevisste på hva de kan, hvem de er og hva de vil. De underselger seg selv. Det opplegget vi kjører er ment å gjøre noe med nettopp disse tingene. Det er like spennende hver gang å se at de som i utgangspunktet beskriver seg selv som beskjedne og lite utadvendte, virkelig kan slå ut i blomst, stå opp foran forsamlingen å strutte av offensivitet. Vise seg fram, by på seg selv... Det har vært noen sårne tilfeller her. Mennesker har så mye ressurser i seg som de ofte ikke er klar over. Det er herlig å oppleve når de virkelig ser sine egne verdier, sier Kay Ellingsen.

Ellingsen kjører tøffe simuleringer av jobbintervju med de som etterhvert kommer gjennom nåløyet i søkerbunkene og skal ut å presentere seg for en eventuell ny arbeidsgiver.

- Jeg er ikke nådig der. Jeg vil at intervjuet jeg holder med dem som forberedelse skal være minst like krevende som det de møter i virkeligheten. En ansatt ga positiv tilbakemelding på dette nå nylig. Hun sa det sånn: «Intervjuerne visste ikke hele veien hva de skulle spørre om. Jeg brukte jeg det jeg har lært, hjalp dem litt på vei, slik at jeg fikk presentert meg på en god måte»

### Travelt på jobbsenteret

En del av kontorlokalene er gjort om til et jobbsenter. Veggene er tapetsert med utskrifter av ledige jobber. Her holder tillitsvalgte Myhre og Lappegard hus. De er fristilt fra jobbene sine for å følge opp kollegenes jobbsøking, i tillegg til sin egen naturligvis. Kolleger kommer innom og får hjelp med søknader, for å høre nytt om aktuelle jobber, og så videre

- Vi jobber i praksis som personalveiledere nå. Det er både interessant og lærerikt. Det er etablert mye trygghet med de tiltakene som er gjennomført.

## Kan vi være løsningen?

Mennesker søker mennesker



37 sosiale, friske, pålitelige og glade mennesker er klare for nye utfordringer i lokalmiljøet fordi Helios og Alternativ Mat fusjonerer.

**Vi kan og vil mye innen**

- Ledelse
- Lager/logistikk
- Regnskap
- Innkjøp
- Sentralbord

Ta kontakt med:  
Kay Ellingsen: 91 72 1000  
kay@omstilling.no  
eller morten.myhre@helios.no

- Salg og service
- Administrasjon
- Markedsarbeid
- Renhold






Oppfatningen om at det gjøres hva som er mulig for å hjelpe folk over i ny jobb, er allmenn, så vidt vi kan se.

De tillitsvalgte erfarer at kollegene er godt fornøyd med den hjelpen og oppfølgingen de får. Eivind O. Lappegard har den forrige omstillingsprosessen i samme bedrift som sammenlikningsgrunnlag. Den ble gjennomført i 2005 med en helt annen ledelse. Lappegard var tillitsvalgt den gangen også.

- Det går ikke an å sammenlikne. De meste av det vi opplever nå, manglet den gangen.

Involveringen, fokuset på at alle skal videre, forståelsen av at det handler om mennesker.

Egentlig er det bare ett vanskelig forhold de to vil nevne. Det handler ikke om størrelsen på pakker, omfanget av støtte eller andre konkret målbare variabler. Det handler om de mellommenneskelige relasjonene som forsvinner med arbeidsplassen.

## Fakta og praktiske grep

Noen momenter om det som er gjort i forbindelse med nedleggelsen og virksomhetsoverdragelsen av Helios:

- Leid inn profesjonell omstillingskonsulent
- Etablert styringsgruppe med ledelse, tillitsvalgte og konsulent
- Fristilt tillitsvalgte for å drive veiledning overfor kollegaer
- Etablert jobbsenter på bedriften
- Økonomisk rådgivning med hver enkelt
- Jobbsøkerkurs
- Profilanalyse på individnivå – bli bevisst på sin kompetanse, sine sterke sider, se muligheter, finne ut hva man vil, osv.
- Utarbeidelse og oppsett av CV for hver enkelt
- Personlig oppfølging før jobbintervjuer
- Annonser i lokalaviser og lokal-TV – «Mennesker søker mennesker»

Fellesskap og samholdet som for noen har eksistert gjennom tiår, oppløses.

- Vi har sett dette etterhvert som noen av kollegene har fått nye jobber og de ikke skal hit mer. Det er jo positivt – ny jobb, nye muligheter. Men den andre siden av saken, det at «familien» splittes, det merkes også tydelig.

Både de som drar og de som blir igjen preges av det.

Sånn oppleves det trolig de fleste steder når en bedrift må legges ned etter mange års drift med en stabil og lojal stab. Men - det forsterkes vel når man behandles med verdighet hele veien. Hele veien over i en ny jobbtilværelse! ■

# Satser på noe helt annet

**Terje Pettersen har 10 år bak seg som lageransatt hos Helios. Mens vi er på reportasjebesøk er han innom jobbsenteret for å sende en søknad – på jobb i barnehage!**

Håndtrykket er fast, blikket har glimt og det lyser godslighet og trygghet av den røslige karen på lang avstand.

- Barnehage? Definitivt noe helt annet enn det du har jobbet med hittil i livet?

- Ja, men veldig nære det jeg liker best i livet. Jeg har veldig lyst til å prøve dette. Trives kjempegodt sammen med unger, er mye med barnebarna. Jeg vet at de i denne barnehagen legger vekt på å være mye ute. Det er en kystbarnehage. Det passer

meg bra, jeg bruker fjorden hele året, og skauen rundt her. Før jeg kom til Helios jobbet jeg ett år med å rydde og etablere kyststien rundt deler av Hurumlandet. Jo, jeg håper jeg får sjansen.

- Når du ser på Terje så kan du gjette på at han kommer til å bli en bra mann å ha i en barnehage, skyter tillitsvalgt Morten Myhre inn.

- Vi er blitt fulgt opp på en veldig god måte, har ikke noe å klage på, sier Pettersen. – Det har vært en prosess for meg, dette her. Jeg har passert 60, og tenkte hva nå? Jeg fant fort ut at det i hvert fall ikke er aktuelt for meg å gå ut av arbeidslivet. Jeg ser dette som en mulighet til å få gjøre noe helt annet enn det jeg har jobbet med hittil. Det var faktisk en bekjent av meg som



*Fra lager til barnehage? Terje Pettersen ser muligheten til å gjøre noe nytt i arbeidslivet.*

satte meg på tanken om barnehage.

Myhre og Pettersen tar et siste overblikk på søknaden. Blir enige om at det ser bra ut. Et taste-trykk, og e-posten sendes avgårde. Det er bare å krysse fingrene.