



Berit rustar uppsagda lärare för en ny arbetsmarknad

I våras sade man i Alvesta Kommun upp lärare, personliga assistenter och specialresurser från flera olika skolor. Uppsägningen grundas på dels ett svikande elevunderlag, samt det faktum att man tagit bort flera resurstjänster i gymnasieskolan.

Eftersom kommunerna inte har någon omställningsförsäkring på det sätt som de LO-anslutna branscherna har, valde Alvesta Kommun att själva upphandla en omställning för sina uppsagda medarbetare. Arbetslivsresurs vann upphandlingen i konkurrens med två andra omställningsföretag.

Berit Höjelid är coach på Arbetslivsresurs och den som är ansvarig för omställningsprojektet i Alvesta.

– Vi ser allt mer att landsting och kommuner gör egna upphandlingar av omställning, både för enskilda personer, men även för en större grupp som i Alvesta Kommuns fall.

Omställningsprocessen steg för steg

Alla berörda deltog på ett obligatoriskt informationsmöte tillsammans med arbetsgivaren, facken, a-kassan och arbetsförmedlingen. I princip alla kom dit för att höra mer om erbjudandet om omställning.

– Upplägget var så att man kunde få först en inledande timme för kompetensinventering och kartläggning och därefter upp till tre timmar tillsammans med en coach, och det tror jag öppnade upp mycket, säger Berit.

Smörgåsbord av erbjudanden

I Alvesta har det varit en väldigt spännvidd på vad lärarna har velat ha hjälp med, allt ifrån att se över sitt befintliga CV till att diskutera resurser och hinder och hur man ska gå vidare med resten av sitt liv.

Berit tycker att mötena med deltagar- ►



- na har genomsyrats av en kreativ och positiv anda, trots att det finns en uppsägning i botten.

– Långt ifrån alla hade ett CV från början, berättar Berit. Men vi är ofta uppdaterade på det senaste inom meritförteckningar och kan komma med synpunkter och frågor, det tror jag många har upplevt som en trygghet. De har också velat ta del av vårt stora nätverk, som man som konsult har kunnat bygga upp under många år. Vi har en god arbetsmarknads-kunskap helt enkelt, och det är ofta så man får in någon på ett jobb. Företagen ringer oss konsulter för att de vet att vi träffar många människor som är jobbsökande. Det är ju en resurskrävande process att utannonsera en anställning och genomföra intervjuer, så ibland fungerar vi även som

”ibland fungerar vi som arbetsförmedling genom att vi har byggt upp ett förtroende hos företagen”

arbetsförmedling genom att vi har byggt upp ett förtroende hos företagen. En rekommendation från mig kan göra att det väger över till personens fördel.

Det är det vi kallar den dolda arbetsmarknaden.

Coacherna från Arbetslivsresurs är ständigt uppdaterade på vilka jobbsajter som finns och vilka som är värda att lägga ner arbete på att lägga sin CV på.

– Vi tittar också på bredden hos individen, säger Berit. Jag var övertygad redan från början att lärare kan göra väldigt mycket, och det visade sig att det stämde. De har framgångsrikt sökt jobb eller valt att starta eget inom IT, försäljning, information, turism och teknikbranscher ... De har tänkt nytt helt enkelt.

Till den som ändå vill vara kvar i läraryrket säger konsulterna att det visst är ett alternativ. Men också att de kanske kan

”Jag var övertygad redan från början att lärare kan göra väldigt mycket”

tänka om för ett år eller två.

– Prova något annat, bredda sig och vidga sin kompetens, föreslår Berit. När det blir bättre tider, då kan man återgå till läraryrket. Då är man också bättre rustad, man har arbetat istället för att gå arbetslös en längre tid.

Det är inte heller sällan Berit hör folk i omställning säga att ”nu fick jag chansen att göra någonting helt annat, det hade jag aldrig vågat annars!”.

Metod efter person

Det finns en mängd olika metoder och arbetsredskap som konsulterna använder sig av. Berit berättar att hon emellanåt använder rollspel som metod, till exempel genom att iscensätta anställningsintervjuer.

– En av deltagarna fick ett nytt perspektiv på hur han reagerade under stress och hur han skulle hantera det. Han var jättenöjd med den timmen.

Genomtänkt och kvalitetsmässigt arbete

Vad tror du särskiljer Arbetslivsresurs från andra omställningsföretag?

– Vi har en bred kompetens och ett stort nätverk, och vi konsulter kompletterar varandra i yrke och erfarenhet. Mina kollegor är bland annat arbetsterapeuter och personalvetare, själv är jag arbetsmarknads-konsult. Vi har också stor erfarenhet av att arbeta med rehabilitering, där man har ytterligare aspekter i och med att deltagaren lider av en sjukdom eller en skada också. Vi jobbar kvalitetsmässigt, jordnära och med god etik.

– För oss är det av största vikt att man har fokus på individen, att man tar sitt arbete på största allvar och att man aldrig backar på någonting! ■

Alvesta kommun gjorde en egen omställningsupphandling

Monica Ranstad är personalchefen som var tvungen att säga upp 28 lärare och specialresurser från skolorna i Alvesta kommun.

– Vi hade erfarenheter från tidigare uppsägningar för några år sedan då man tog in ett företag som hjälpte till att stötta personalen. Vi på kommunen har inget omställningsavtal utan vi får göra vad vi kan för att de uppsagda ska få en bra start för resten av deras liv och en bra bild med sig av oss. Det handlar ju mycket om hur man själv vill bli behandlad.

”Det handlar mycket om hur man själv vill bli behandlad”

Vad gjorde att ni valde Arbetslivsresurs?

– De uppfyllde de ekonomiska ramarna vi hade lagt, men kunde också leverera kvickt. När det väl kommer till uppsägning så går det ju fort, och vi ville snabbt kunna erbjuda stödåtgärder, och det kunde Arbetslivsresurs.

Var facket delaktigt?

– Eftersom det var en upphandling var facket inte delaktigt i beslutet, men vi informerade och stämde av med dem under resans gång. Vi tog också deras hjälp med att spåna fram innehållet till det första stormötet.

Hur var upplägget på informationsmötet?

– Det är ju ganska hårda budskap att komma med. Arbetsförmedlingen

berättade till exempel att arbetsmarknaden inte är nattsvart, men att jobben kanske inte finns precis här. A-kassan informerade om sina regelverk. I slutet av mötet presenterade vi erbjudandet om stöd från Arbetslivsresurs. Det fanns ett syfte med att lägga det sist, att det skulle upplevas som en möjlighet och något som gjorde det hela lite mindre svårt.

Vi sa då att i princip var det obligatoriskt att ha ett första samtal med någon av konsulterna. Det var för att vi ville fånga upp alla, även de som inte mådde så bra och kanske drog sig undan. Och genomslaget har varit bra. Nästan alla har gått, även de som var barnlediga.

Kommuner har idag inget omställningsavtal, ändå blir det allt vanligare att kommuner genomför omställning. Hur ser du på det?

– Jag tror att omställningsstöd i någon form behövs, och jag hoppas att vi får till ett omställningsavtal, för det känns väldigt begränsande att inte ha något att ta till.

”Vi ville att erbjudandet om stöd från Arbetslivsresurs skulle upplevas som en möjlighet”

Berit och hennes kollegor hjälper de uppsagda att se möjligheterna istället för alla hinder och jag upplever att det har fungerat mycket väl.

Vad tycker du är viktigt att tänka på när man pratar omställning?

– Det individuella stödet är grunden, den enda gruppdiskussion vi har haft var vid informationsmötet. Jag tror också att det är viktigt att komma ifrån eländessynen och komma till möjlighetssynen så snabbt som möjligt, och ofta behöver man någon som hjälper en att göra den förflyttningen.

”man behöver ofta någon som hjälper en att göra förflyttningen till möjlighetssynen”

Hur reagerade gruppen när ni gav dem erbjudandet att träffa Arbetslivsresurs?

– Vissa tyckte det var jättebra, några var mer osäkra och dem försökte vi prata med på informationsmötet. Vi har försökt coacha dem till att ta chansen och satsa en timme för att se om det gav någonting. Jag vet att flera av de som var tveksamma, men som ändå gick en första gång när vi låg på lite har fortsatt att gå alla fyra gångerna. Det är roligt tycker jag!

Vad tycker du har varit svårast?

– Det är en stor utmaning att försöka se till att man gör allting rätt från början, så att ingen kan komma efteråt och säga att det blev fel. Vi har hela tiden gått efter turordningslistan, och samtidigt sett till att den verksamhet som vi ska ha kvar är bemannad med rätt kompetens.



Monica Ranstad, personalchef i Alvesta

Har Arbetslivsresurs gjort något lättare för dig i din roll?

– Ja, framför allt två saker. Dels det att det fanns någon form av erbjudande, det känner både jag och mina medarbetare har varit skönt att kunna ge. Jag får också betydligt färre frågor och samtal från de berörda personerna, vilket underlättar min arbetssituation.

– Genom att de kan bearbeta sin besvikelse på ett bättre sätt med det här stödet hoppas jag också att de här vill komma tillbaka till oss när det blir bättre tider och vi behöver fler lärare igen.

Tror du att de vill, om de har möjlighet?

– Jag tror det är blandat. Vissa kan säkert tänka sig att komma tillbaka, andra kan definitivt inte tänka sig det. Det får man ha respekt för. Förhoppningen är att fler kan tänka sig att komma tillbaka genom att vi gör den här insatsen att hjälpa dem istället för att lämna dem åt sitt öde.

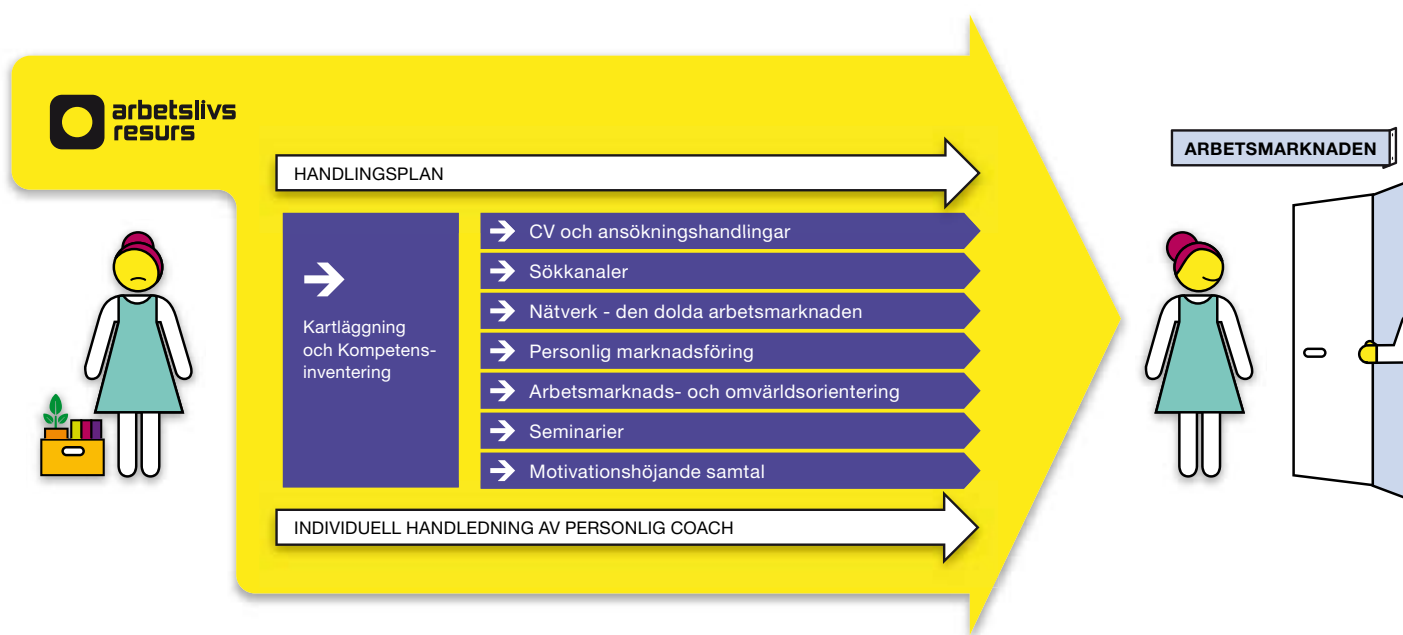
Kan du redan nu dra några erfarenheter från detta som ni kanske skulle göra annorlunda nästa gång?

– Även om många antog erbjudandet, så gjorde inte alla det. Nästa gång kommer vi nog föröka fånga upp de tveksamma ännu tidigare, och övertyga dem att ge det en chans, oavsett var man står i livet just nu.

Kan du rekommendera andra kommuner att satsa på omställningstjänster?

– Ja absolut. Det handlar om att ge någon form av stöd in i det fortsatta livet och det är inte allom givet att man kan det på egen hand. Jag tror att man har igen det på ett eller annat sätt som arbetsgivare.

Omställningsprogram Kommuner



Omställningsprogram för kommuner

Syftet med omställningsprogrammet för anställda inom kommun är att stödja och vägleda personer till ett nytt arbete. När programmet är genomfört ska medarbetaren vara rustad för, eller ha fått, ett nytt arbete.

Individanpassat

Varje uppdrag är individuellt, och programmet anpassas efter situationen och individuella behov.

Genomförande

Omställningsprogrammet genomförs under en sexmånadersperiod och kan ske både i grupp och individuellt. Varje deltagare har en personlig coach. Uppföljningsgaranti i 24 månader.

Tilläggstjänster

Omställningsprogrammet kan kompletteras med andra insatser som till exempel psykologsamtal, chefsstöd, utbildningar, rehabilitering med mera.

Arbetslivsresurs säljchefer

Catherine Seton

Stockholm
catherine.seton@arbetslivsresurs.se
08-50894150

Henrik Dahl

Norra Sverige, ansvar TSL
henrik.dahl@arbetslivsresurs.se
08-50894108

Lars Henryson

Örebro län, Värmland och Västmanland.
lars.henryson@arbetslivsresurs.se
019-154482

Roger Jäderberg

Södermanland
roger.jaderberg@arbetslivsresurs.se
016-105892

Camilla Tegidius

Östergötland
camilla.tegidius@arbetslivsresurs.se
013-258734

Andreas Ankarfors

Småland
andreas.ankarfors@arbetslivsresurs.se
0470-85462

Ami Johansson

Trollhättan, Falköping, Skövde
annemarie.johansson@arbetslivsresurs.se
0515-777462

Birgitta Jangrell

Göteborg, Borås
birgitta.jangrell@arbetslivsresurs.se
031-3393632

Samuel Grahn

Halland
samuel.grahn@arbetslivsresurs.se
035-197682

Hans Ohlsson

Blekinge, Skåne
hans.ohlsson@arbetslivsresurs.se
0454-306643

Fritidspedagog med IT-visioner

Mikael Krondahl var fritidspedagog på Alvesta Gymnasium och arbetade med elever som hade inlärningsvärigheter när han blev uppsagd. Med personlig karriärcoaching fick han insikt i att ett yrkesbyte inte nödvändigtvis var fel väg att gå.



Mikael Krondahl, tidigare fritidspedagog numera supporttekniker.

– Jag tog chansen att boka möte med konsulten Berit Höjelid ganska omgående, jag tänkte att det inte fanns någon tid att förlora, berättar Mikael.

Han hade förberett ganska mycket själv, bland annat hade han tagit hjälp av vänner som själva anställde folk emellanåt med att skriva sitt CV.

– Berit tyckte att mitt CV var mycket bra och avgjorde att jag inte behövde hjälp med det. Istället diskuterade vi vad jag var intresserad av att göra.

Mikaels intressen låg framför allt i datorer och människor. Konsulten föreslog att han kunde göra ett personlighetstest för att få lite större insyn i hur han

fungerar och prioriterar.

– Det var väldigt intressant, testet väckte mycket tankar i mig, säger Mikael och fortsätter: Till exempel hade jag alltid tagit

”Personlighetstestet fick mig att börja fundera på om det kanske var dags för en förändring”

för givet att jag ska jobba med människor i behov. Men när jag gjorde testet märkte jag att det var stor skillnad mellan hur jag agerade på jobbet och hur jag var privat.

Det fick mig att börja fundera på om det kanske var dags för en förändring.

Resultatet gjorde att Mikael vågade tänka i lite vidare banor och han sökte arbete bredare än han först hade tänkt sig.

För några veckor sedan blev Mikael kallad till intervju på IT företaget Visma, och kort därefter blev han erbjuden jobb som supporttekniker.

Mikael hinner få ett sista sommarlov innan det nya arbetet börjar.

– Det känns väldigt spännande, säger Mikael. En del av det kan jag nog kreditera konsulten och testet för att jag faktiskt lyfte blicken och vågade testa något helt annat än jag gjort tidigare.